

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол от 18.04.2020г. № 2



УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  
Г.В. Кузнецова  
пр. от 18.04.2020г. № 309

## Положение

### **о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3»**

(в ред. постановления Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020г. № 23  
«Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников  
муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска,  
подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-  
Мансийска»)

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденного приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска, приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 6 октября 2017 года №749 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников».

1.2. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, инициативности, безупречной работы, повышения результативности и качества деятельности, эффективного использования интеллектуального потенциала и материально-технической базы. Стимулирующие выплаты осуществляются в организации в отношении всех категорий работников по основной занимаемой должности при условии соответствия настоящему Положению.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» (далее - Учреждение).

1.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера

принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от 0% до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки).

1.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, рекомендуемым Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, исчисляемые баллами, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием индикаторов (баллов) осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

К началу учебного года сумма баллов, полученных работниками Учреждения, оформляется протоколом и высчитывается для начисления в течение учебного года в соответствии с п.3. настоящего Положения в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, или в абсолютном размере.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ (за исключением единовременных выплат) производится не чаще 1 раза в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу. Последующая оценка эффективности деятельности проводится на условиях и в сроки, закрепленные Положением.

## 2.Порядок распределения стимулирующих выплат.

Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения определяются дифференцированно в зависимости от результатов деятельности. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

2.1.Порядок распределения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам Учреждения.

2.1.1.Стимулирующие выплаты распределяются приказом директора школы по представлению аналитической информации о показателях деятельности работников Учреждения и протокола заседания рабочей группы, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

2.1.2.Рабочая группа, назначенная приказом директора школы, рассматривает и утверждает:

-итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников школы за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

2.1.3.Решения рабочей группы принимаются квалифицированным большинством голосов.

2.1.4.Рабочая группа осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения разработанных критериев, показателей оценки профессиональной деятельности.

2.1.5.Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников оформляются итоговым оценочным листом всех работников. Утвержденный оценочный лист работника школы доводится до сведения работника.

2.1.6.С момента ознакомления в течение 10 дней работники вправе подать, а рабочая группа принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности на основании материалов мониторинга, а также технической ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. По другим основаниям апелляция работников не принимается и не рассматривается.

2.1.7.Если рабочая группа установила факт нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, то принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки доводятся до сведения работника.

2.1.8.По истечении 10 дней решение рабочей группы об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.2.Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников:

Таблица 1.

Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Подробное изложение	Сумма
Динамика индивидуальных образовательных	Официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований	1	(ФИО и класс ученика, максимальное	
		2		
		6		

результатов (по результатам контрольных мероприятий, итоговой аттестации)	<p>качества знаний учащихся (ОГЭ, региональные мониторинговые исследования школы 1 ступени; PISA, TIMSS, PIRLS и др.), Максимальный балл выпускника 11 класса (ЕГЭ) попадающий в границы:</p> <p>от 100 до 80 – 10 баллов от 79 до 59 – 6 баллов</p> <p>Качественная успеваемость всех выпускников 9 класса по предметам русский язык и математика (ОГЭ); качественная успеваемость выпускников (не менее 25 обучающихся, выбравших экзамен) по предметам по выбору:</p> <p>от 100 до 80% – 10 баллов от 79 до 50 % – 6 баллов</p> <p>Качественная успеваемость выпускников (менее 25 обучающихся, выбравших экзамен) по предметам по выбору:</p> <p>от 100 до 80% – 2 балла от 79 до 50 % – 1 балл</p> <p>Качественная успеваемость обучающихся школы при мониторинговых исследованиях:</p> <p>от 100 до 80% – 10 баллов от 79 до 60 % – 6 баллов</p>	10	набранное количество баллов)	
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Призеры олимпиад ЮГУ, ФМШ, лингвистических конкурсов, городского конкурса «Ты и закон», городского конкурса «Я - гражданин России, городской экологической конференции, экологических конкурсов, фестивалей. Призеры городских конкурсов сочинений, фестивалей, музыкальных и театральных конкурсов, творческих соревнований (за каждого)	2	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	
	Призовые места на окружных очных соревнованиях: 1 место – 5 баллов, 2 и 3 место – 3 балла	5 3	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	
	Призовые места на российских очных соревнованиях: 1 место – 10 баллов, 2 и 3 место – 5 баллов	10 5	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	
Результативность методической деятельности	Тематические выступления (доклад, сообщение) на семинарах, конференциях, круглых столах, педсоветах (Если направляла школа)	2		

	Ведение мастер-класса (по утвержденной программе)	5		
	Проведение открытого урока + конспект открытого урока (в Дни педмастерства, Дни открытых дверей, на обучающем семинаре и т.п. - 1 урок- 5 баллов)	5		
	Проведение открытого урока + конспект открытого урока (в Дни педмастерства, Дни открытых дверей, на обучающем семинаре и т.п.– 2 урока и более – 6 баллов)	6		
	Разработка текста олимпиад школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	2		
	Публикации (городской, региональный, Российский уровни) за анализируемый период	2	(Ксерокопия оглавления и издательских данных журнала, только за этот уч. год)	
	Интернет-публикации за анализируемый период (1 балл за подтверждённую публикацию, но не более 2 баллов по критерию)	1	Сертификаты	
	Наставничество, закрепленное приказом (студенты и все категории вновь принятых педагогических работников)	2	Приказ	
	Выступление на ГМО, городских проблемных и творческих группах + тезисы/или краткий конспект выступления	1	(Дата, тема, тезисы или копия выступления)	
	Проведение открытого занятия в общешкольный Единый методический день по внеурочной деятельности (проведения тематического мероприятия по внеурочной деятельности)	2		
Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Участие детей в школьном этапе научно-практической конференции «Шаг в будущее» (не более 7 участников, 1 балл за каждого)	1	(ФИО и класс участника)	
	Участие детей в городском этапе научно-практической конференции «Шаг в будущее»	2	(ФИО и класс участника)	
	Призеры городского этапа научно-практической конференции «Шаг в будущее»	5	(ФИО и класс участника)	
	Призеры в окружной научно-практической конференции «Шаг в будущее»	10	(ФИО и класс участника)	
Обучение	Презентация педагогического	1	Дата, название	

способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	опыта через открытые классные часы (уроки, собрания и другие мероприятия) на школьном уровне		мероприятия	
Результативность собственной педагогической деятельности	Участие в городских и окружных очных методических конкурсах (конкурсы методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.)	2		
	Призовые места в очных городских и окружных методических конкурсах (конкурсы методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.)	5		
	Участие в методических интернет-конкурсах (конкурсы методических рекомендаций, разработок, программ, ИКТ-проектов и т.д.) (1 балл при наличии сертификата, не более 5 конкурсов)	1		
	Участие в муниципальном этапе конкурса «Педагог года»	7		
	Призовое место в муниципальном этапе конкурса «Педагог года»	15		
	Участие в группе поддержки конкурсанта муниципального этапа конкурса «Педагог года»	1		
	Участие в школьном этапе конкурса «Педагог года» (по 2 балла за участие в каждом этапе)	6		
	Победитель школьного этапа конкурса «Педагог года»	9		
	Призер школьного этапа конкурса «Педагог года»	8		
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Предметы	Баллы	
русский язык, математика, 1 класс начальной школы		12		
иностраный язык, география, биология (экология), история (обществознание, право), химия, физика, астрономия, экономика, информатика, индивидуальный проект, родной язык, родная литература, 2-4 классы начальной школы		7		
технология, физкультура, черчение, ОБЖ		2		
музыка, ИЗО, искусство, психология		1		
Организация физкультурно-оздоровительной и	Проведение школьных спортивных соревнований (на параллели классов)	1		

спортивной работы	Призовые места на городских спортивных соревнованиях	2		
	Призовые места на этапах городских соревнований по ОБЖ	1		
Обеспечение качественного образования	Призеры городских олимпиад (за каждого)	13	(ФИО и класс призера, победителя)	
	Призеры окружных олимпиад (за каждого)	15	(ФИО и класс призера, победителя)	
Уровень вовлечения обучающихся в предметные, метапредметные, творческие олимпиады, конкурсы и т.д.	Участие в дистанционных конкурсах и олимпиадах (УРФО, ЦПТМ, Кенгуру и т.д.) (1 балл за конкурс при любом количестве участников и призеров, но не более 10 баллов по критерию)	1	(ФИО и класс участника, призера, победителя)	
	Участие детей в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах ЮГУ, ФМШ, лингвистических конкурсах, в городском конкурсе «Ты и закон», в городском конкурсе «Я - гражданин России», городской экологической и др. конференциях, конкурсах и фестивалях. Участие детей в городских конкурсах сочинений. (Кроме конкурсов художественно-изобразительной направленности; любое количество участников)	1	(ФИО и класс участника)	
	Конкурсы художественно-изобразительной, прикладной направленности (рисунков, фотографий, поделок и др.; 1 балл за конкурс при любом количестве участников, но не более 5 баллов по критерию)	1	(ФИО и класс участника)	
	Проведение мероприятий для параллели классов, общешкольных	2		
Общественно-педагогическая деятельность, не входящая в функционал сотрудников	Написание сценариев и организация выступления школы на муниципальном, региональном и т.д. уровнях (Если направляла школа. В случае совместной работы, количество баллов делится на количество участников. Ксерокопия сценария прилагается)	3		
	Работа экспертом в комиссии по аттестации педагогов (школьный уровень)	2		
	Член жюри городских и окружных предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в работе предметных	2	(копия приказа)	

	муниципальных комиссий пробных экзаменов (ЕГЭ, ГИА)			
	Участие в вокальной группе, личное участие в спортивных соревнованиях, театральных постановках школы и других мероприятиях. Судейство в спортивных соревнованиях и соревнованиях ОБЖ	2		
	Личное участие в Спартакиаде (1 балл за участие в состязаниях в отдельном виде спорта, но не более 10 баллов по строке)	1		
	Выступление на ТВ (тематическое)	2		
	Участие в организации и работе методических выставок	1		
<b>сумма по таблице</b>				

2.3. Выплата за качество выполняемой работы преподавателям элективных курсов, факультативных и кружковых занятий, привлекаемых на условиях внешнего совместительства производится на общих основаниях в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы педагогическому работнику определяется как произведение стоимости баллов на сумму баллов, набранных работником по соответствующим показателям. Стоимость одного балла определяется в соответствии с п.3.2.

2.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений распределяются приказом директора Учреждения по представлению аналитической информации о показателях деятельности заместителей директора и протокола заседания рабочей группы.

2.4.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений:

Таблица 2.

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Оценка в баллах</i>
1. Соответствие деятельности школы требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, подтверждающих жалобы граждан	10
	1.2. Выполнение срочных поручений высокого уровня ответственности, выходящих за рамки функционала	20
2. Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	2.1. Обеспечение выполнения общеобразовательных программ, реализуемых в школе	4
	2.2. Отсутствие обучающихся 9-х классов, не получивших аттестат об основном общем образовании	3
	2.3. Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании	3
3. Обеспечение высокого качества обучения	3.1. Соответствие итогов ГИА, ЕГЭ школы итогам по региону в соответствии с уровнем реализуемой программы	10

	3.2.Участие обучающихся - победителей и призеров олимпиад и конкурсов на региональном, федеральном, международном уровнях	10
4.Совершенствование педагогических и управленческих процессов школы на основе независимой системы оценки качества	4.1.Участие школы в независимых процедурах оценки качества, внешних исследований качества знаний учащихся (внешний аудит, рейтинг, PISA, TIMSS, PIRLS, НИКО и др.)	5
	4.2.Внешнее представление участия школы в независимых процедурах оценки качества (публичный отчет, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт)	5
5.Соответствие условий требованиям ФГОС	5.1.Создание комфортной развивающей среды	5
	5.2.Психолого-педагогическое сопровождение	5
6.Обеспечение доступности качественного образования	6.1.Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья	5
	6.2.Обеспечение реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей, талантливой молодежи	5
	6.3.Обеспечение реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, имеющих трудности в обучении детей, имеющих проблемы со здоровьем	5
	6.4.Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов	5
7.Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	7.1.Развитие и содержание спортивной инфраструктуры (пришкольный стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир)	4
	7.2.Развитие секций и кружков спортивной направленности в школе	3
	7.3.Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности	3
8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	8.1.Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости обучающихся на уроках	5
	8.2.Сокращение коэффициента травматизма в школе	5
9.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	9.1.Обеспечение безопасности школы в соответствии с паспортом безопасности	5
	9.2.Организация мер по антитеррористической защите школы	5
10.Создание системы общественного управления	10.1.Наличие нормативной базы, в том числе локальных актов школы по государственно-общественному управлению	3
	10.2.Представление опыта школы на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	4
	10.3.Участие государственно-общественного управления в разработке программы развития школы	3
11.Информационная открытость	11.1.Наличие действующего, систематически обновляемого сайта школы	5
	11.2.Участие в работе над отчетом по самообследованию школы	3
	11.3.Наличие в открытом доступе механизмов и порядка	5

	распределения стимулирующего фонда, с участием независимых комиссий	
	11.4.Обеспечение регистрации и размещения информации о школе в соответствии с установленными показателями на федеральном портале (www.bus.gov.ru)	5
12.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	12.1.Наличие в школе института наставничества	10
13.Реализация углублённого изучения отдельных предметов	13.1.Организация и обеспечение углублённого обучения в школе	20
14.Профилактика правонарушений и случаев самовольных уходов обучающихся	14.1.Отсутствие случаев правонарушений среди обучающихся	10
15.Развитие кадрового потенциала	15.1.Аттестация сотрудников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление)	3
	15.2.Участие сотрудников в профессиональных конкурсах	3
	15.3.Отсутствие вакансий	4
16.Наличие сотрудников - победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	16.1.Наличие сотрудников - победителей и призеров в конкурсах регионального, муниципального, всероссийского уровня.	10
17.Участие заместителей руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, диссеминация опыта в целевой аудитории	17.1.Участие заместителей руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах.	10
	17.2.Участие в региональных обучающих мероприятиях в качестве лекторов (в том числе с использованием дистанционных технологий), диссеминация опыта в целевой аудитории	10
	17.3.Участие в муниципальных обучающих мероприятиях в качестве лекторов (в том числе с использованием дистанционных технологий), диссеминация опыта в целевой аудитории	7
18.Своевременность предоставления месячных, квартальных, годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности	18.1.Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10
19.Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	19.1.Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
20.Уровень расходования бюджетных средств на выполнение государственного задания	20.1.Процент использования бюджетных средств: 95% - 100 %	15
	85% - 94,9%	8
	менее 85 %	0
21.Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	21.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	21.2.Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся	10

22.Создание образовательной инфраструктуры	22.1.Участие в формировании комфортной развивающей среды	5
23.Реализация адаптированной образовательной программы	23.1.Обеспечение реализации адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования	5
24.Участие в создании и использовании ресурсов организации	24.1.Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы	10
	24.2.Участие в подготовке к приёму школы к началу учебного года. Подписание акта готовности школы к учебному году без замечаний	10
	24.3.Обеспечение обновления ресурсов школы: материально-технических, финансовых, технологических, информационных	10

Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений производится в процентах от должностного оклада и не может быть более размера должностного оклада.

2.5.Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в соответствии с приведенными в Положении показателями эффективности деятельности работников независимо от фактически отработанного времени.

2.6.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам может выплачиваться в процентах от должностного оклада (0 – 100 %) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) ежемесячно при наличии средств от приносящей доход деятельности и устанавливается при выполнении следующих критериев:

- высокая результативность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, устанавливаются в таблице 7 настоящего Положения.

2.7.Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются по представлению рабочей группы в размере 10 баллов и выплачиваются в течение двух лет. Молодой специалист имеет право по истечении учебного года предоставить на рассмотрение рабочей группы аналитическую информацию о

показателях своей профессиональной деятельности и в течение второго года работы получать стимулирующие выплаты в соответствии с оценочным листом, утвержденным рабочей группой. Молодой специалист имеет право выбрать вид стимулирующей выплаты по статусу «Молодой специалист», либо по показателю эффективности «Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы». Выплата производится в дополнение к п.6.5. Положения об оплате труда работников.

2.8.Порядок снятия стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу школы уменьшаются или снимаются приказом директора по представлениям заместителей директора школы, по решению рабочей группы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по следующим основаниям:

Таблица 3.

№ п/п	Показатели для снятия выплат стимулирующего характера	Виды нарушений	Размер лишения выплат за однократное нарушение (%)
1	нарушение трудовой дисциплины	опоздания на работу без уважительной причины	10%
		отсутствие на работе без уважительной причины	100%
		невыполнение должностных обязанностей	100%
		невыполнение приказов директора	100%
2	за низкий уровень исполнительской дисциплины	несвоевременная подготовка отчетов	20%
		несвоевременное заполнение журналов	20%
		некачественное ведение личных дел	20%
3	в случае обоснованных жалоб на действия (либо бездействие) педагога или сотрудника школы	родителей учащихся	50%
		учащихся	50%
		представителей организаций – социальных партнеров и вышестоящих органов управления образованием	50%
4	неумение сотрудника самостоятельно находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций	неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник – ученик)	25%
		неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник – сотрудник)	25%
		неумение самостоятельно разрешать межличностные конфликты (сотрудник–родитель)	25%

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих выплат принимается рабочей группой по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Рабочая группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет право изменить сумму стимулирующей части оплаты труда на следующий за выявленным нарушением месяц. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат до снятия наложенного взыскания. Уменьшение стимулирующих выплат при многократных нарушениях правил внутреннего трудового распорядка суммируется в соответствии с процентами, указанными в таблице за однократное нарушение.

Приказы о снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трехдневный срок.

2.9. Порядок распределения стимулирующих выплат специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим школы.

2.9.1. Стимулирующие выплаты специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим школы распределяются приказом директора школы в соответствии с протоколом заседания рабочей группы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается при выполнении критериев эффективности деятельности, определенных данным Положением.

2.9.2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и конкретный размер закрепляется данным Положением. Выплата устанавливается на срок не более одного года. Размер выплаты устанавливается приказом директора школы в соответствии с протоколом заседания рабочей группы от 0% до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата может производиться ежемесячно, с даты приема сотрудника на работу, за счет средств фонда оплаты труда, при выполнении критериев, приведенных в таблицах 4, 5, 6.

Таблица 4.

№ п/п	Показатели и критерии эффективности деятельности служащих и прочих специалистов	Количество баллов
1.	Успешное выполнение особо сложных работ	0-2 балла
2.	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества	0-2 балла
3.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	0-2 балла
4.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0-1 балл
5.	Интенсивность и напряженность работы	0-2 балла
6.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	0-2 балла
7.	Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями	0-2 балла
8.	Выполнение работы, связанной с производственной необходимостью, выходящей за рамки рабочего времени	0-4 балла

Таблица 7.

№ п/п	Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих выплат принимается рабочей группой по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Рабочая группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет право изменить сумму стимулирующей части оплаты труда на следующий за выявленным нарушением месяц. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат до снятия наложенного взыскания. Уменьшение стимулирующих выплат при многократных нарушениях правил внутреннего трудового распорядка суммируется в соответствии с процентами, указанными в таблице за однократное нарушение.

Приказы о снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трехдневный срок.

2.9.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих школы. Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки). Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника.

Таблица 8.

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности специалистов деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих школы
1.	Разработка и реализация инициативных производственных решений.
2.	Повышение уровня владения информационными технологиями, соблюдение правил информационной безопасности
3.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, соблюдение служебного этикета, делового стиля общения.
4.	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности.
5.	Сохранность школьного имущества и инвентаря

6.	Личные достижения (грамоты, поощрения, благодарности)
7.	Увеличение объема реализации продукции собственного производства
8.	Увеличение количества оказываемых услуг участникам образовательных отношений

2.9.5. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в соответствии с приведенными в Положении показателями эффективности деятельности по факту получения результата независимо от фактически отработанного времени. Выплата производится в пределах экономии средств по фонду оплаты труда или из средств от приносящей доход деятельности.

### **3. Порядок определения размера стимулирующих выплат и расчет показателя размера стимулирующих выплат**

3.1 Стимулирующие выплаты (далее - СВ) составляют 20% от общего фонда оплаты труда (далее - ФОТ), в соответствии с утвержденным штатным расписанием на очередной учебный год (на 1 сентября и последующими его изменениями).

3.2. СВ делятся на две группы:

Группа А: СВ от ФОТ руководителей 1, 2, 3 уровня + СВ от ФОТ педагогического персонала по тарификации + СВ от ФОТ прочего педагогического персонала.

Группа В: СВ от ФОТ прочих специалистов + СВ от ФОТ служащих + СВ от ФОТ рабочих.

Из группы А вычитается директорский фонд (СВ группы А \* 6%).

Из оставшейся суммы вычитаются стимулирующие выплаты заместителей руководителя 2 и 3 уровня в размере не более размера должностного оклада.

Оставшаяся сумма делится на общую сумму баллов педагогических работников школы, т.е. определяется денежный вес одного балла (вес балла определяется на 1 сентября текущего учебного года и, по необходимости, на дату изменения штатного расписания). Вес балла утверждается директором учреждения, на основании служебной записки главного бухгалтера.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам школы выплачивается в фиксированной сумме (произведение стоимости балла и количества баллов), но не более размера должностного оклада по основной занимаемой должности.

Стимулирующий фонд в баллах выплачивается с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Из группы В вычитается директорский фонд (СВ группы В \* 6%).

Оставшаяся сумма используется для стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада (тарифной ставки), но не более размера должностного оклада (тарифной сетки) по основной занимаемой должности работников школы (прочие специалисты, служащие, рабочие).

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно за фактически отработанное время одновременно с выплатой заработной платы в сроки, предусмотренные локальными актами Учреждения, если иное не установлено настоящим Положением.

3.5. С сентября по июнь текущего учебного года, в рамках внутришкольного контроля, ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого

педагогического и административного работника по утвержденным критериям и показателям. К началу учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных педагогическими и административными работниками школы, оформляется протоколом в соответствии с пп. 2.2., 2.3., 2.4. и высчитывается для начисления в процентах от должностного оклада работника.

3.6. Заместителем директора по административно-хозяйственной работе в течение учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности рабочих, специалистов и служащих школы в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности. К началу учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных рабочими, специалистами и служащими школы, оформляется протоколом в соответствии с п.2.9. и высчитывается для начисления в процентах от должностного оклада работника.

#### **4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год.**

4.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.2. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год определяется в процентах (коэффициентах) от фонда оплаты труда работника или в абсолютном размере. Размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год группам работников устанавливается рабочей группой, созданной по приказу директора Учреждения.

4.3. Расчет выплат по итогам работы за квартал производится следующим образом.

Месячный фонд оплаты труда сотрудника с учетом отработанного времени, в которое включается рабочее время, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в командировке, умножается на установленный коэффициент.

Месячный фонд оплаты труда с учетом отработанного времени сотрудника определяется по формуле:

$$\text{МФ отр} = \text{МФ} / \text{РВ} * \text{РВ отр}$$

МФ отр – месячный фонд оплаты труда с учетом отработанного времени;

МФ – месячный фонд оплаты труда;

РВ – рабочее время в исчисляемом периоде по календарю;

РВ отр – рабочее время, отработанное сотрудником в исчисляемом периоде.

Коэффициент рассчитывается путем деления средств Учреждения, направляемых на премиальные выплаты по итогам работы за квартал, на Фонд оплаты труда сотрудников.

К педагогическим работникам, специалистам, руководителям второго и третьего уровней, служащим, рабочим может применяться дифференцированный коэффициент.

4.4. Расчет выплат по итогам работы за год производится следующим образом.

Фонд оплаты труда сотрудника за фактически отработанное время в календарном году до первого числа месяца написания приказа о премиальных выплатах по итогам работы за год умножается на установленный коэффициент.

Фонд оплаты труда сотрудника за фактически отработанное время рассчитывается в соответствии с п.2 Постановления Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 № 922.

Коэффициент рассчитывается путем деления средств Учреждения, направляемых на премиальные выплаты по итогам работы за год, на Фонд оплаты труда сотрудников.

К педагогическим работникам, специалистам, руководителям второго и третьего уровней, служащим, рабочим может применяться дифференцированный коэффициент.

4.5. Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на выплату по итогам работы за год в размере пропорционально отработанному времени.

4.6. Выплата по итогам работы за год осуществляется сотрудникам, вышедшим на пенсию в текущем календарном году в размере пропорционально отработанному времени.

4.7. Выплата по итогам работы за год осуществляется в размере пропорционально отработанному времени сотрудникам, уволенным и принятым обратно в Учреждение, если до этого они отработали в Учреждении более календарного года.

4.8. Выплата по итогам работы за год осуществляется сотрудникам, находящимся в социальном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет в текущем календарном году, в размере пропорционально отработанному времени.

4.9. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются всем работникам Учреждения в соответствии с таблицей 7 пункта 2.9.3 настоящего Положения.

Выплата по итогам работы за год не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия;
- работнику, отработавшему в Учреждении менее календарного месяца.