

Положение
о регламенте распределения стимулирующих выплат
работникам Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 171
Верх-Исетского района города Екатеринбурга

1. Общие положения.

1.1. Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 171 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 №1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- с Законом Свердловской области от 03.12.2013 г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с Постановлением Главы Екатеринбурга от 17.04.2008 № 1432 «Об утверждении примерной штатной численности муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (в ред. Постановления Администрации г. Екатеринбурга от 22.08.2017 № 1530);
- с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;
- с коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 171 (далее - МАОУ СОШ № 171), регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой

активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и трудовым договором с учётом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ОО, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) за стаж работы, выслугу лет.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих обязательных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.10. Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Стимулирование работников МАОУ СОШ № 171 осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам за качественные и эффективные результаты труда, поощрение за

выполненную работу и составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 171.

1.13. Право на поощрительные выплаты за качественные и эффективные результаты труда имеют все работники МАОУ СОШ № 171 (работники, работающие как по основному месту работы, так и совместители).

1.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.15. Установление условий стимулирования, не связанных с качеством и эффективностью труда работников Учреждения, не допускается.

1.16. Стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

1.17. Настоящее Положение утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, принимается на общем собрании работников и является приложением к коллективному договору.

1.18. В течение срока действия настоящего Положения руководитель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений.

1.19. Изменения и дополнения к Положению принимаются в новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

2.2. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется:

1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда непедagogических работников общеобразовательного учреждения: руководителя, заместителей руководителя, секретаря учебной части, лаборантов, диспетчера по расписанию, старшего вожатого, заведующего библиотекой, библиотекаря, специалиста по охране труда, диспетчера по питанию;

3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников общеобразовательного учреждения, руководителей структурных подразделений, рабочих, служащих

3. Показатели (критерии) оценки эффективности труда педагогических работников в целях премирования:

3.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

3.1.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

3.1.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на учебный год по итогам тарификации.

Показатель	Сумма, рублей
За подготовку обучающихся к ОГЭ:	
• русский язык;	10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за класс ежемесячно в период подготовки)
• математика;	10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за класс ежемесячно в период подготовки)
• обществознание;	10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за группу ежемесячно в период подготовки)
• физика, химия, биология география, иностранный язык, информатика, литература	100 рублей за одного обучающегося ежемесячно в период подготовки.
За подготовку обучающихся к ЕГЭ:	
• русский язык;	20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за класс ежемесячно в период

	подготовки)
• математика;	20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за класс ежемесячно в период подготовки)
• обществознание;	20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за группу ежемесячно в период подготовки)
• физика, химия, биология география, иностранный язык, история, информатика, литература	200 рублей за одного обучающегося ежемесячно в период подготовки
За подготовку призера предметных олимпиад	
• на муниципальном уровне	2000 рублей
• на региональном уровне	4000 рублей
• на российском уровне	5000 рублей
За подготовку победителя предметных олимпиад:	
• на муниципальном уровне	3000 рублей
• на региональном уровне	5000 рублей
• на российском уровне	10000 рублей
За подготовку и участие обучающихся в других интеллектуальных, спортивных, творческих конкурсах:	
• на районном уровне;	1000 рублей
• на муниципальном уровне;	1500 рублей
• на региональном уровне;	2000 рублей
• на российском уровне	3000 рублей
• на международном уровне	5000 рублей
Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
• районный уровень (участие/ призовое место);	5000 рублей
• муниципальный уровень (участие/ призовое место);	7000 рублей
региональный уровень (и выше) (участие/ призовое место)	10000 рублей
Иные выплаты	
Премия по итогам четверти, полугодия, года	2000 рублей
Прохождение КПК более 16 часов	2000 рублей
За организацию и проведение	3000 рублей

школьных и районных семинаров, вебинаров и т.д.	
<p>Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата сроком на два года.</p> <p>Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования; • в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; • если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас. 	50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

3.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

3.2.1. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

3.2.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

3.3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.3.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учётом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

3.3.2. Устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 1000 р.
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 1500 р.
- при выслуге лет от 20 лет и выше – 2000 р.

3.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.4.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, осуществляемые по итогам работы за определённый период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

3.4.2. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

3.4.3. Премия по итогам работы может выплачиваться за:

- успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся - 3000 рублей;

- успешное участие (не менее 2) в коллективных педагогических проектах – 2000 рублей;

- успешное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы - 2000 рублей;

- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) - 2000 рублей;

- организация и проведение тематических педагогических советов – 2000 рублей;

- создание условий для успешной реализации работы летнего оздоровительного лагеря – 3000 рублей;

- успешная реализация соблюдения и выполнения методических рекомендаций при организации проведения ГИА членом ГЭК – 2000

рублей;

4. Показатели (критерии) оценки эффективности труда непедагогических работников и прочих работников общеобразовательного учреждения в целях премирования:

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда непедагогических работников общеобразовательного учреждения: руководителя, заместителей руководителя, секретаря учебной части, лаборантов, диспетчера по расписанию, старшего вожатого, заведующего библиотекой, библиотекаря, специалиста по охране труда, диспетчера по питанию, руководителей структурных подразделений, рабочих, служащих подразделяется на:

- гарантированную часть (постоянные выплаты стимулирующего характера);
- вариативную часть (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период);
- премиальную часть (при наличии из фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

4.2. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения на определённый период (учебный год) после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам общеобразовательного учреждения ежемесячно.

4.3.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения на определённый период (учебный год) после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

4.4. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 171

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ соответствующем периоде)

4.4.1. К стимулирующим выплатам непостоянного характера относятся выплаты работникам за качество выполняемых работ:

4.4.2. Заместители руководителя:

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Качество и общедоступность общего образования в школе	Показатели успеваемости обучающихся на уровне муниципалитета по результатам промежуточной (итоговой) аттестации и других форм независимой оценки качества образования выше городских показателей.	5000 рублей
2.	Организация методической работы	<ul style="list-style-type: none"> Развитие педагогического творчества (руководство педагогами в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работах, конкурсах, конференциях) 	от 1000 рублей до 4000 рублей
		<ul style="list-style-type: none"> Внедрение инновационных технологий в учебно-воспитательный процесс 	от 1000 рублей до 4000 рублей
		<ul style="list-style-type: none"> Высокий уровень подготовки и проведения педсоветов, конференций. 	от 1000 рублей до 3000 рублей
		<ul style="list-style-type: none"> Высокие результаты методической деятельности (призовые места педагогов в конкурсах, на конференциях) 	от 1000 рублей до 3000 рублей
		<ul style="list-style-type: none"> Подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических чтениях и т.д. 	от 1000 рублей до 3000 рублей
5.	Эффективность управленческой деятельностью	<ul style="list-style-type: none"> Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.) 	от 1000 рублей до 5000 рублей
		<ul style="list-style-type: none"> Высокий уровень 	от 1000 рублей до

		организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации.	4000 рублей
		• Отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса	от 1000 рублей до 3000 рублей
		• Выполнение плана внутришкольного контроля	от 1000 рублей до 2000 рублей
		• Системность и высокий методический уровень мониторинга обученности обучающихся	от 1000 до 2000 рублей
6.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Оперативность	2000 рублей

4.4.3. Руководители структурных подразделения (заведующий хозяйством):

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы	• Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;	2000 рублей
		• Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2000 рублей
		• Отсутствие предписаний при проверке ОУ органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом	2000 рублей
		• Организация выполнения требований пожарной и электробезопасности	2000 рублей
		• Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	1000 рублей
		• Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	2000 рублей
		• Качественная подготовка и организация ремонтных работ в	4000 рублей

		период подготовки школы к новому учебному году. <ul style="list-style-type: none"> • Выполнение общественных поручений • Результативность работы по привлечению внебюджетных средств • Отсутствие замечаний при приемке школы к новому учебному году; к летней оздоровительной компании 	1000 рублей 1000 рублей 3000 рублей
2.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранность	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременная постановка на учёт и списывание с учёта материальных ценностей • Работа по развитию учебно-материальной базы школы • Сохранность материальных ценностей • Благоустройство и озеленение помещений школы и пришкольной территории • Оформление документации на участие ОУ в конкурсах по ОТ и ТБ 	1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей 2000 рублей 2000 рублей
3.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Оперативность	2000 рублей

4.4.4. Руководитель структурного подразделения (заведующий библиотекой):

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Работа с обучающимися по подготовке и участию в читательских конкурсах, конференциях	<ul style="list-style-type: none"> • уровень ОУ (участие/призовое место) • районный уровень (участие/призовое место); • муниципальный уровень (участие/ призовое место); • региональный уровень (и выше) (участие/ призовое место) 	500 рублей/1000 рублей 1000 рублей/1500 рублей 1500 рублей/2000 рублей 2000 рублей/2500 рублей
2.	Увеличение количества обучающихся	Документация, отчетность	1000 рублей

	абонентов, берущих регулярно книги в библиотеке		
3.	Проведение мероприятий, литературных конференции, читательских конкурсов, оформление тематических выставок	Участие обучающихся в мероприятиях	От 1000 рублей до 3000 рублей
4.	Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки	Качественное оформление и ведение дел своего структурного подразделения	2000 рублей
5	Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	Документация, отчетность	От 1000 рублей до 3000 рублей
6.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Оперативность	2000 лей

4.4.5. Учебно-вспомогательный персонал, служащие, рабочие:

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Качественное ведение документации	Контроль администрации	3000 рублей
2	Качественное выполнение разовых поручений	Контроль администрации	1000 рублей
3.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	1000 рублей
4.	Оперативность выполнения задач по подготовке срочных документов	Контроль администрации	1000 рублей
5.	Высокое качество выполняемых работ	Контроль администрации	3000 рублей

5. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

5.1. Оценка качества выполняемых работ работниками общеобразовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, назначаемой приказом руководителя на начало учебного года.

5.2. В случае увольнения из общеобразовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению стимулирующих выплат, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирает из своего состава председателя комиссии, заместителя председателя и секретаря комиссии.

5.4. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

- руководит деятельностью комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- подписывает протоколы совместно с членами комиссии.

При отсутствии на заседании Комиссии председателя и (или) секретаря Комиссии, их обязанности могут выполнять заместитель председателя Комиссии или другие члены Комиссии, выбранные на заседании.

5.5. Секретарь комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

- уведомляет за неделю до проведения заседания членов Комиссии о времени, месте и дате проведения заседания Комиссии;
- осуществляет приём подтверждающих результаты документов, листов самооценки от педагогических работников;
- ведёт регистрацию присутствующих членов Комиссии на заседании;
- знакомит членов Комиссии с представленными материалами, листами самооценки;
- оформляет протоколы заседаний Комиссии и передаёт их председателю Комиссии.

Секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5.6. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику общеобразовательного учреждения:

- стимулирующих выплат постоянного характера, устанавливаемых на определённый период времени (на учебный год);
- стимулирующих выплат непостоянного характера (премий за качество выполняемых работ), устанавливаемых на месяц;
- премиальных выплат.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

- запрашивать у руководителя общеобразовательного учреждения, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

5.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

5.9. . Комиссия по распределению стимулирующих выплат организует свою работу в форме заседаний.

5.10. Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера правомочно при участии в нём более половины её членов.

5.11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

- заседает ежемесячно;
- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в настоящем Положении;

- определяет размер выплат постоянного (1 раз в период) и непостоянного характера (ежемесячно на основании фактических показателей эффективности в работе работников общеобразовательного учреждения).

5.12. Члены комиссии по распределению стимулирующих выплат обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

5.13. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

5.14. Руководитель общеобразовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

5.15. Оценочные критерии могут пересматриваться, корректироваться комиссией по распределению стимулирующих выплат. После изменения оценочные критерии вновь принимаются на общем собрании работников.

5.16. Основные критерии для осуществления стимулирующих выплат закреплены в настоящем Положении.

5.17. Эффективность работы педагогических работников определяется

комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учётом оценки качества выполняемых работ и самооценки педагогических работников.

5.18. Оценка качества выполняемых работ и самооценка педагогических работников рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и заносятся в итоговый оценочный лист педагогического работника.

5.19. Форма оценочного листа педагогических работников общеобразовательного учреждения утверждается руководителем учреждения и с членами комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.20. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

Протоколы заседаний комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

5.21. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Оценка выполняемых работ работников общеобразовательного учреждения проводится на основании утвержденных критериев и показателей на период с 16 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

5.22. При согласии с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, педагогический работник ставит в оценочном листе свою подпись.

5.23. Если работник не согласен с результатами оценки своей профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, дальнейшие действия данного работника и экспертной комиссии определяются разделом 7 настоящего Положения.

5.24. Работа комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда завершается составлением итогового оценочного листа оценки качества выполняемых работ всех работников общеобразовательного учреждения (форма утверждается руководителем), в который вносятся суммы (в рублях) каждому работнику общеобразовательного учреждения.

5.25. Итоговый оценочный лист оценки качества выполняемых работ работников общеобразовательного учреждения представляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю учреждения для издания приказа.

5.26. Руководитель общеобразовательного учреждения знакомит под подпись работников с приказом «Об установлении размеров стимулирующих выплат качества выполняемых работ» за соответствующий период.

5.27. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по

распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.28. Руководитель общеобразовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

5.29. Руководитель общеобразовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5.30. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю общеобразовательного учреждения производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

5.31. Стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

С целью поощрения руководителя общеобразовательного учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения осуществляется единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- при увольнении, в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;
- за организацию приносящей доход деятельности;
- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;
- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя общеобразовательного учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

5.32. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», принятым руководителем ОО по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.33. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам ОО», принятым по согласованию с

профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

5.34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

6. Апелляции работников общеобразовательного учреждения к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников экспертной комиссией

6.1. Работник с момента заполнения и представления оценочного листа комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в течение 3 дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой качества выполняемых работ.

6.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при педагогическом работнике;
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке качества выполняемых работ работников.

6.3. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения условий настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.5. В случае несогласия работника общеобразовательного учреждения с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к руководителю общеобразовательного учреждения и в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, обосновав свою точку зрения на его заседании.

6.6. Руководитель общеобразовательного учреждения может инициировать дополнительное рассмотрение вопроса в отношении оценки качества выполняемых работ работника, признать доводы работника

обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

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

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и в пределах срока действия коллективного договора.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128189

Владелец Деменева Светлана Геннадьевна

Действителен с 19.10.2022 по 19.10.2023