

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СОШ №3» г. Альметьевска Республики Татарстан

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического
совета

МБОУ «СОШ №3»

Протокол № 01 от 28.08.2024г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ №3»
Л.Г.Гафиятуллина

Введено в действие приказом
№ 169 от 28.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Положения об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Настоящее Положение регулирует размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам организации (далее по тексту выплаты стимулирующего характера).

1.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам организаций по основному месту работы и основной должности, за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей, по результатам труда за определенный период времени.

1.6. Настоящее Положение утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом организации и действует как часть коллективного договора.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. В организации в целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается комиссия.

Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по организации на учебный год.

2.2. Форма оценочного листа, диапазон баллов по каждому критерию разрабатывается комиссией.

2.3. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, методических объединений и председатель профкома.

2.4. Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист и портфолио.

2.5. Портфель профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в организации, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в общешкольной жизни организации.

Портфолио заполняется педагогическими работниками самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам на основании всех материалов (мониторинг администрации, портфолио, оценочный лист работника) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании.

Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов.

Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.7. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

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.

Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

2.9. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.10. Руководитель организации на основании протокола комиссии в 2-х дневный срок, издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

Протоколы комиссии хранятся у руководителя организации в течение двух лет.

3. Периодичность измерения критерии оценки деятельности работников организации начинается с 1 сентября.

3.1. Отчетный период с 1 сентября прошлого года по 31 августа текущего года - показатели годовые.

Отчетный период с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа - показатели полугодовые

Определяются следующие промежуточные отчетные периоды:

- 1 Квартал – итоги третьей четверти;
- 2 Квартал – итоги четвертой четверти и итоги учебного года;
- 3 Квартал – летний отдых и итоги отчетов;
- 4 Квартал – итоги первой и второй четверти.

3.2. Если работник, в том числе совместителей, принимают на работу из другой организации, то работник представляет развернутую справку об оценке мониторинга профессиональной деятельности за предыдущий учебный год по месту основной работы.

Работникам, не представляющим справок и устраивающим на работу впервые или из другой сферы деятельности, распределение стимулирующих выплат производится по кварталам текущего года.

4. Сроки оформления и сдачи оценочных листов.

4.1. Работники организации сдают заполненные оценочные листы с подтверждением сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, заполненной администрацией организации или руководителем профильного метод объединения, в комиссию до 10 числа отчетного месяца.

4.2. Представленные работником материалы комиссией рассматривается с 10 по 12 число отчетного месяца.

4.3. Педагог имеет право обратиться в комиссию с апелляцией 13-14 числа отчетного месяца.

4.4. Приказ о начислении выплат стимулирующего характера руководителем организации передается в бухгалтерию 17 числа отчетного месяца.

5. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

5.1. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается пунктом 5 раздела VIII Положением №1.

5.2. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определяется на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя организации.

5.3. Критерии оценки эффективности деятельности работников организации разрабатываются на основании примерных критериев и обсуждаются на заседании педагогического совета, утверждаются руководителем, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

5.4. Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

5.5. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам организации каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.6. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ являются достижения пороговых значений критериев оценки эффективной деятельности работников организации.

5.7. Пороговые значения критериев оценки эффективности деятельности организации:

Количество максимальных баллов работников организации не должно превышать:

- учитель, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор ОБЖ – 60 баллов;
- педагог-психолог, методист, мастер производственного обучения – 55 баллов;
- педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель группы продленного дня, педагог дополнительного образования, концертмейстер, тренер-преподаватель, заведующий отделом библиотеки – 50 баллов;
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший вожатый – 45 баллов;
- библиотекарь, медицинская сестра – 40 баллов.

5.8. Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников основного персонала организации – критерий за выполнение социально-значимой работы, которые не учтены в критериях оценки эффективности деятельности работников организации.

Перечень социально-значимой общественной работы и количество максимальных баллов:

- *Председатель первичной профсоюзной организации – 15 баллов;*
- *Уполномоченный по охране труда - 5 баллов;*
- *Ответственный за работу с пенсионерами - 5 баллов;*

5.9. Экспертную оценку результативности деятельности работников организации за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы входит в итоговый балл результативности деятельности работника, который не должен превышать количество максимальных баллов для данной должности.

6. Критерии оценки эффективности деятельности работников организации для выплаты за качество выполняемых работ стимулирующего характера.

Приложение 19
к приказу Министерства образования
и науки Республики Татарстан
от 25.06.2013 г. № 2441/13

7. Форма оценочного листа.

Лист оценки качества и эффективности труда учителя-предметника

ФИО _____

Период _____

Критерии, показатели	Весовой коэф.	Обоснование	самооценка	Экспертная оценка
Критерий 1. Результативность научно-методической деятельности учителя. Распространение собственного педагогического опыта (участие в семинарах, проведение мастер-классов и т.д.): ***документальное подтверждение участия в конференциях, семинарах соответствующего уровня в статусе докладчика, участника				
1.1. количество преподаваемых дисциплин	1,0-2,0			
1	0,5			
2	1,0			
Более 2-х	2,0			
1.2. Качество научно-исследовательской и методической деятельности учителя (обобщение опыта и его публикации в статусе докладчика, участника в том числе ПНПО. ***документальное подтверждение участия в конференциях, семинарах соответствующего уровня в статусе докладчика, участника				
Очное:				
Международный уровень	3			
Всероссийский уровень	2			
Региональный уровень	2,5			
Муниципальный уровень	1,5			
Уровень ОУ	0,5			
Заочное:				
Международный уровень	2,5			
Всероссийский уровень	2,0			
Региональный уровень	1,5			
Муниципальный уровень	1,0			
уровень ОУ	0,5			
1.3. Качество обобщения и распространения передового педагогического опыта (в т.ч. собственного) (вид и периодичность проведения учителем очных консультаций, мастер - классов, открытых уроков, семинаров, статей в СМИ, публикаций, в сети интернет и др.) ***документальное подтверждение проведенного мероприятия, организации события, стажерской практики: дипломы, приказы, сертификаты и т.д.				
Международный уровень	3			
Всероссийский уровень	2,5			
Региональный уровень	2,0			
Муниципальный уровень	1,5			
уровень ОУ	1			
13.1. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах, с указанием анализа работы по данному направлению в данном ОУ.	0-5,0			
1.3.2 Участие учителя в профессиональных конкурсах по профилю	0- 5,0			

1.6. Все учащиеся успешно сдали ЕГЭ	5			
Итого по 1 критерию				
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам ***2.1- план работы. 2.2- список участников. 2.3; 2.4 ; 2.5;2.7;2,8 - грамоты, дипломы, сертификаты,(приказ). 2.6- список участников.				
2.1. Занятия учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к олимпиадам, объединение, руководство проектными работами, консультационная помощь по предмету и т.п.)	0,5			
2.2. Доля учащихся, с которыми учитель занимается по подготовке к олимпиадам, научно-практическим конференциям, творческим конкурсам и спортивным соревнованиям от общего числа учащихся в его классах: до 20% до 50% более 50%	0,5 1 1,5			
2.3. Наличие призовых мест на предметной олимпиаде: ✓ всероссийской ✓ республиканской ✓ муниципальной	5,0 3,0 2,0			
2.4. Наличие призовых мест на альтернативных предметных олимпиадах «Русский медвежонок», «Кенгуру», т.п.) и на дистанционных предметных олимпиадах	2,0			
2.5. Наличие призовых мест на творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	2,0			
2.6. Доля учащихся, чьи творческие проектные работы сопровождает учитель, от общего числа учащихся в его классах: До 20% До 50% Более 50%	0,5 1 1,5			
2.7. Участие и наличие призовых мест на научно-практической конференции: ✓ школьной - 1призовое место - 2 и более призовых мест ✓ муниципальной - участие - 1призовое место - 2 и более призовых мест ✓ республиканской ✓ всероссийской	 0,5 1,5 0,5 1,0 2,5 3,0 5,0			
2.8. Наличие призовых мест на прочих внешних конкурсах проектных работ (образовательные центры, учреждения культуры, туризма и спорта, др.	1,0			

общественные организации)				
2.9. Доля учащихся, с которыми учитель занимается в рамках доп. образования (секции, клуба), от общего числа учащихся в его классах: до 20% до 50% более 50%	0,5 1 1,5			
Итого по 2 критерию:				
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы				
*** программа, проект, приказ				
3.1. Участие учителя, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	0,5			
3.2. Участие учителя, в реализации муниципальных и (или) республиканских проектов и программ	0,5			
3.3. Учителем разработаны методические пособия, пользующиеся спросом у коллег	5,0			
3.4. Учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующиеся спросом у коллег	1,0			
3.5. Наличие проектов-предложений со стороны учителя на нововведения (исследования, эксперимент), принятых на реализацию соответствующим органом управления общеобразовательного учреждения	0,5			
Итого по 3 критерию:				
Критерий 4. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.				
*** 4.1- гиперссылка ,4.2-указать вид, ссылку, где указывается на это 4.3-(ссылка (на проекты), размещенные на собственной страничке в сети Интернет. 4.4- свидетельство, сертификат.				
4.1. Использование учителем ресурсов сети Интернет: ✓ учитель имеет собственную страничку в сети Интернет ✓ учитель использует ресурсы сети Интернет в процессе подготовки и ведения уроков на дистанционных образовательных платформах	1,0 5,0			
4.2. Учителем используются ИКТ: ✓ для моделирования урока ✓ для контроля и учета базовых знаний учащихся ✓ для индивидуализации	0,5 0,5 0,5			

траекторий обучения учащихся				
4.3. Использование проектных методов в работе учителя не менее 5 проектов.	1,0			
4.4. Участие педагога в сетевых формах взаимодействия Уровень ОУ - 4 б. (регулярное заполнение) электронный дневник и электронный журнал (текущие и итоговые оценки, темы уроков, домашнее задание). Региональный, международный (участие в форумах, ассоциациях)	46 -46			
Итого по 4 критерию:	5			
Критерий 5 работа, не входящая в круг должностных обязанностей. *** 5.1 аналитическая справка, докладная записка ***5.2 распоряжение руководителя ОУ *** 5.3 приказ				
5.1 Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0			
5.2 Участие в общественных мероприятиях (волонтерство, акции в т.ч общественно-полезных (субботники и т.д)	До 10			
5.3 Участие в экспериментальных комиссиях, экспертных советах	до 10			
Итого по 4 критерию				
5.4 Председатель профсоюзной организации ОУ	15			
5.5 Уполномоченный по охране труда	5			
5.6 Ответственный за работу с пенсионерами	5			
5.7 Участие в ЕГЭ: - в аудитории - вне аудитории	10 5			
Всего				

Дата _____

Подпись членов экспертного совета

№ приказа _____

Ознакомлен:

8.Заключение.

Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно. *Оценочный лист стимулирующих выплат утверждается руководителем ОО, согласуется профсоюзным комитетом.*

Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.