

№ 64

Республика Карелия  
Администрация  
Прионежского муниципального района  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НОВОВИЛГОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА №3»

ПРИКАЗ

от 25.09.19г..

№ 119 -о

Об утверждении Положения о распределении  
выплат стимулирующего характера труда  
работников

На основании Положения об оплате труда работников МОУ «Нововилговская  
средняя школа №3»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о распределении выплат стимулирующего характера  
труда работников (прилагается).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



А.А. Корнева

Директор школы \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:  
А.А. Корнева

Приказ № 119 от 25.09.2019

Принято:

Общее собрание трудового коллектива

Протокол № 1 от 18.09 2019

Председатель: \_\_\_\_\_ А.В. Шамонтьева

## Положение

### о порядке распределения выплат стимулирующего характера труда работников МОУ «Нововилговская средняя школа №3».

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления стимулирующих выплат работникам МОУ «Нововилговская средняя школа №3» (далее – «Учреждение»).

1.2. Стимулирующие выплаты работникам «Учреждения» являются формой стимулирования для выполнения той или иной деятельности, поощрения за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности, ключевых компетентностей, выполнение обязанностей сверх функциональных обязанностей, формой оценивания функциональных трудностей основной деятельности работников.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся из фонда стимулирования, являющегося составной частью фонда оплаты труда «Учреждения».

1.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с органом государственного-общественного управления «Учреждения», в пределах фонда стимулирования, являются изменяемой частью заработной платы, если не фиксируются в Штатном расписании «Учреждения».

1.5. Система распределения выплат стимулирующего характера труда работников «Учреждения» устанавливается настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов самоуправления «Учреждения».

#### 2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда «Учреждения».

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда «Учреждения» (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам:

- повышающий коэффициент за интенсивность и напряженность труда, высокие результаты работы;
- стимулирующие надбавки за выполнение и высокое качество выполнения дополнительных функций, работ и др.;
- премии по итогам основной или дополнительной деятельности.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда определяются настоящим Положением.



### 3. Повышающий коэффициент за интенсивность и напряженность труда, высокие результаты работы

3.1. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом функциональных трудностей, вредности деятельности и других факторов на не определенный период времени, но не более года.

3.2. Персональный повышающий коэффициент закрепляется в Штатном расписании школы.

3.3. Рассчитываются от оклада в процентном отношении с учетом нагрузки работника по основной деятельности.

3.4. В расчете процента выплат учитываются:

наименование	%	примечания
<b>1.Содержание учебных и приравненных к ним помещений</b>	До 20%	Учебные кабинеты, актовый зал, библиотека, тренажерный зал, лыжные базы, пришкольный участок и др.
<b>2. За звание</b>	До 5 %	
<b>3. Высокие результаты работы (по итогам прошедшего учебного года)</b>	До 10%	
<b>4.Напряженность и интенсивность труда, связанных с преподаванием или другой деятельностью</b>		
Русский язык, Литература. Математика	до 25%	Основные ЕГЭ
Физика, Химия, Иностранный язык, Информатика	до 15%	
Начальная школа	до 20%	
Биология, География, История, Обществознание, Учебная практика. Природоведение, МХК, Моя Карелия, Черчение	до 13%	
ИЗО, Физическая культура, Технология, ОБЖ, МХК, Музыка	до 10%	
<b>5. Расширение зоны деятельности</b>	до 12%	
<b>6. Напряженность и интенсивность труда, связанные с преподаванием по программам коррекционного обучения с обучающимися в составе класса</b>	до 20%	При наличии лицензии

### 4. Стимулирующие надбавки за выполнение и высокое качество выполнения дополнительных функций, работ и пр..

4.1. Стимулирующие надбавки за выполнение и высокое качество выполнения работ не заносятся в Штатное расписание «Учреждения», являются изменяемыми и закрепляются приказом по школе. Устанавливаются на время выполнения.

4.2. Рассчитываются от базового оклада в процентном отношении.

4.3. В расчете процента выплат учитываются:

наименование	%	примечания
1.Высокое качество работ по уборке,	До 10%	



сопровождению технических обязанностей, ремонту и др.		
2. Высокое качество ремонта школьного автобуса, уборки салона, помывки автобуса.	До 100%	
3. Качественное ведение архива школы.	До 20%	Заведование специализированной комнаты, оформление
4. Качественное ведение делопроизводства	До 20%	
5. Высокое качество кадрового учета	До 20%	Ведение трудовых книжек и др.
6. Качественное ведение деятельности по охране труда.	До 50%	Согласно требованиям
7. Высокое качество организации и ведения проектной деятельности.		
7.1. Международный уровень проектной деятельности (руководство)	До 15%	На время проекта
7.2. Федеральный, региональный, муниципальный, школьный уровень проектной деятельности (руководство).	До 10%	На время проекта
7.3. Закрепленное участие в проектной деятельности (международная, федеральная, региональная).	До 5%	На время проекта
8. Качественная оформительская деятельность.	До 5%	
9. Качественное содержание растений, цветов и др. в здании школы, озеленение.	До 5%	Внутреннее озеленение мест общего пользования школы
10. Качественная организация работы методических объединений, творческих групп и др. (ОУ, район).	До 5%	На время руководства
11. Качественное выполнение функций классного руководителя	До 30%	-
12. Качественная организация работы профсоюзного органа.	5%	На время руководства
13. Пополнение и качественное содержание фонда учебников.	До 20%	-
14. Качественное сопровождение Спартакиад, соревнований (районного, регионального, федерального уровней).	До 30%	Участие
15. Качественная организация и проведение дополнительных занятий, мероприятий (закрепленных на учебный год).	В зависимости от закрепленной нагрузки  До 20% - для мероприятий	При обязательном ведении журнала занятий или письменных отчетов о проведении.
16. Качественное ведение протоколов различных форм школьных собраний.	До 5%	-

17. Качественное Программно-техническое сопровождение компьютерной и оргтехники школы.	До 20%	-
12. Качественное сопровождение системы школьного питания (в том числе и форм дополнительного питания).	До 30%	-
18. Качественная организация деятельности СМИ школы: газеты-«Мудрый бобер», школьным телевидением, радио.	До 20%	
19. Качественное замещение отсутствующего классного руководителя (Функция дублера классного руководителя).	Сумма установленного вознаграждения основному классному руководителю.	С учетом периода замещения.
20. Качественная организация и результативное проведение мониторингов	До 10%	
21. Качественная организация режимных мероприятий (подача звонков по школе и др, обеспечение пропускного режима)	До 15%	-

## 5. Премии по итогам основной или дополнительной деятельности. Система критериев оценки.

5.1. Основными критериями для осуществления премий по итогам основной или дополнительной деятельности при разработке показателей эффективности труда для педагогических работников и специалистов являются:

- а) качество обучения и воспитания обучающихся;
- б) научно-методическая, опытно-экспериментальная, проектная деятельность направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания,
- в) результативность внеклассной и внеурочной работы через достижения обучающихся;
- г) качество хозяйственного сопровождения (отсутствие рекламаций со стороны участников образовательного процесса), изготовленного продукта и др.

5.2. По каждому критерию используется следующая система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах:

### 5.2.1 Критерии результативности труда педагогических работников (в том числе и заместителей директора), специалистов по основной или дополнительной деятельности.

№	Критерий	Показатель	Баллы
1.	Результаты и качество основной деятельности (экзамены, контрольные работы по плану внутришкольного	Число учащихся, получивших оценки «4» и «5», на 100% и /на общее число учащихся = процент качества.	<b>По предметам:</b> <i>литература, музыка, изо, обж, история, обществознание, география, биология, мхк, физическая культура</i>



<p>контроля)</p>	<p>Для учащихся 1-х классов учитывать уровень обученности (высокий, повышенный, базовый)</p> <p>Результаты диагностических, срезовых контрольных работ (уровень обученности).</p> <p>Результаты государственной (итоговой) аттестации, результаты промежуточной аттестации (процент качества)</p> <p>Проведение консультаций по предмету с учащимися, имеющими академическую задолженность, пропуски по болезни.</p>	<p>Более 80% - 3 балла 61%-79% - 2 балла 50% -60% - 1 балл</p> <p><b>По предметам:</b> <i>русский язык, математика, информатика, иностранный язык, химия, физика</i></p> <p>Более 60% - 3 балла 51%-59% - 2 балла 40% -50% - 1 балл</p> <p>Более 90% - 3 балла 80% - 2 балла 75% - 1 балл</p> <p><b>По результатам ЕГЭ</b> Средний тестовый балл по школе выше - среднего тестового балла по РФ -7 баллов; - среднего тестового балла по РК – 5 баллов; - среднего тестового балла по Прионежскому району - 3 балла</p> <p><b>По результатам ОГЭ</b> - среднего тестового балла по РФ -7 баллов; - среднего тестового балла по РК – 5 баллов; - среднего тестового балла по Прионежскому району - 3 балла</p> <p><b>По результатам ВПР</b> - среднего тестового балла по РФ -7 баллов; - среднего тестового балла по РК – 5 баллов; - среднего тестового балла по Прионежскому району - 3балла</p> <p><b>Проверка ВПР</b> Эксперт-3 балла Организатор в аудитории-1 балл</p> <p>1 час – 0,5 балла</p>
------------------	--	---

2.	Результативность и качество методической работы (открытые мероприятия).	- Разработка и проведение открытых мероприятий, уроков, связанных с основной деятельностью, участие работников в конкурсах, конференциях, смотрах, т.д., подготовка докладов и демонстрация презентаций в рамках посещаемых мероприятий, наличие публикаций.	Количественная оценка по уровню проявления показателя: Коэффициент участия.  Федеральный, региональный уровень – 20 баллов. Муниципальный уровень - 15 балла. Школьный уровень – 7 балла
		Наличие методических разработок, публикаций, имеющих внешнюю экспертизу.	Интегральная оценка по уровню наличия и использования полученных результатов: Всероссийский, региональный уровень – 5 балла Муниципальный уровень – 3 балла
3.	Результативность и качество дистанционного образования	- наличие собственного обновляемого сайта	3 балла
4.	Результативность и качество дополнительной, образовательной деятельности с обучающимися. (результативность работы по подготовке к олимпиадам и конференциям, т.д.)	Участие в конкурсах, конференциях, смотрах, олимпиадах и т.д. обучающихся.	Федеральные массовые конкурсы («Кенгуру», «Русский медвежонок», «Золотое Руно», «ЧИП», «Британский Бульдог», «КИТ», «ТИГР»,...) – участие 1 балл, проверка работ – 2 балла.  <b>Конкурсы, олимпиады, соревнования, ..., которые требуют подготовки учеников:</b> Федеральный уровень (победители)- 15 баллов Региональный уровень (победители) -10 баллов, Муниципальный уровень (победители – 1 место) - 7 баллов, 2-3 место – 5 б. Муниципальный уровень (участники) -5 баллов Школьный уровень: -индивидуальный проект (победители) – 3б -групповой проект (победители) -6 баллов Школьный уровень (участники) – 3 балла
5.	<u>Результативность и качество воспитательной работы, деятельности классного руководителя.</u>	- Количество посещенных кл. руководителем семей учащихся класса	1 посещение. в четверти – 3 балла



<p><b>Участие класса в общешкольных делах.</b></p>	<p>Количество мероприятий, проведенных сверх того, что определено функциональными обязанностями.</p>	<p>Одно мероприятие          - общешкольное - 10 баллов;          - классное мероприятие :          -поход, поездка на целый день – 7 баллов;          -на 1 сутки- 10 баллов;          - поездка в кинотеатр, театр, экскурсии, «горка», батутник и т.д. 3,0 балла</p>
<p><b>Взаимодействие с родителями. Взаимодействие с педагогами.</b></p>	<p>Эффективность проведения родительских собраний: систематичность, педагогическое просвещение (тематические род. собрания), форма проведения и др.</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>- Наличие письменных, зарегистрированных рекламаций в адрес работника</p>	<p>- (минус) - 5 баллов</p>
	<p>-Участие родителей в жизни класса, школы.</p>	<p>3 балл</p>
	<p>- Присутствие классного руководителя на общешкольных родительских собраниях и конференциях.</p>	<p>1 балла</p>
	<p>- Удовлетворенность родителей качеством организации образовательно-воспитательного процесса по результатам анкетирования. Учитывается оценка родителей в рамках от 2 до 3 баллов (согласно применяемой методике). Проводится анкетирование в конце года.</p>	<p>3 балла</p>
	<p>- привлечение педагогов к участию в родительских собраниях.</p>	<p>1 балл</p>
	<p>- выступления педагогов на пед. Советах, совещаниях в школе</p>	<p>3 балла</p>
	<p>- проведение открытых классных часов</p>	<p>7 баллов</p>



	<b>Профессиональная компетентность классного руководителя.</b>	Активная жизненная позиция: - участие классного руководителя с классным коллективом в общешкольных мероприятиях (количество мероприятий)  - самообразование ( наличие сертификатов)	3 балла за каждое мероприятие  от 2 до 5 баллов за каждый сертификат.
		-Своевременное предоставление отчётности, заполнение классных журналов	5 баллов
		-Ответственное отношение к выполнению обязанностей дежурного учителя (отсутствие случаев травматизма детей, порчи имущества и др)	5 баллов

**Наличие дисциплинарного взыскания в отчётный период аннулирует все баллы стимулирования**

Определение итогового коэффициента в процентах работникам в зависимости от рассмотренных индикаторов качества производится с учетом общего количества набранных баллов, исходя из следующего равенства: **1 балл = до 0,5%**

5.3. Статистическая обработка данных по каждому блоку деятельности и суммарный результат осуществляется аналитической группой в составе 5 человек из представителей администрации Учреждения, Управляющего совета, первичной профсоюзной организации по итогам утвержденным в Учреждении учебным периодам.

#### **5.4. Процедура оценки качества деятельности работников учреждения:**

а. Для определения соответствия деятельности работника Учреждения критериям качества образования, принятым в Учреждении применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества;

б. Источниками информации о деятельности работника являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- аналитическая документация заместителей директора по блокам деятельности;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе внутришкольного контроля;
- информационная справка по итогам педагогической деятельности, заполняемая учителем;
- информация по поданным рекламациям.

в. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда работника от его качества;

г. Размеры премий зависят от наличия средств в ФОТ школы, от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем квартале, экономии заработной платы, степени ранжирования проведенных работ, достижений (школьный, муниципальный, региональный, федеральный уровни).

д. Премии выплачиваются по итогам учебной четверти.

## 6. Система критериев оценки качества работы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.1. Основными критериями для осуществления премиальных выплат при разработке показателей эффективности труда для работников, являются:

а) качество хозяйственного, технического, организационного сопровождения закрепленного участка, участков, действий, объектов;

б) качество изготовленного продукта, ресурса;

в) качество проведения ремонтных работ.

Премии выплачиваются по итогам квартала.

6.2. По каждому критерию используется следующая система показателей:

критерии	показатель	стимулирование в %
1. Качество хозяйственного, технического, организационного сопровождения закрепленного участка, участков, действий, объектов и др.	Отсутствие рекламаций со стороны участников образовательного процесса.	До 10%
2. Качество изготовленного продукта, ресурса	По результатам эксплуатации. Соответствие нормам безопасной эксплуатации.	До 10%
3. Качество проведения ремонтных работ.	По результатам эксплуатации. Соответствие нормам безопасной эксплуатации.	До 20%

6.3. Источниками информации для установления стимулирования являются:

- аналитическая документация по блоку деятельности;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе внутришкольного контроля;
- информационные справки работников школы;
- рекламации со стороны участников образовательного процесса;
- результаты внешней экспертизы.

Размеры премий зависят от наличия средств в ФОТ школы, от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем квартале, экономии заработной платы, степени ранжирования проведенных работ.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются по окончании таковых единовременно. Максимальными размерами не ограничиваются.

## 7. Условия выплат стимулирующего характера.

7.1. Все выплаты устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых «Учреждением» на оплату труда, размера стимулирующей части ФОТ «Учреждения».

7.2. Снятие выплат осуществляется по следующим причинам:

- 1) окончание срока действия выплат, доплат;
- 2) снижение качества работы, за которые определены выплаты;



- 3) отказ работника от выполнения работы, за которое были определены выплаты;
- 4) за нарушение трудовой дисциплины;
- 5) за несвоевременное и некачественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;
- 6) за несистематическое, формальное участие в работе МО и др. объединениях.

7.3. Стимулирование производится при условии отсутствия замечаний по следующим позициям:

- 1) своевременное и качественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;
- 2) недопущение нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает уроки, участвует в дежурстве школе, педагогических совещаниях и педсоветах и т.п., не допускает нарушений Устава, правил внутреннего трудового распорядка и т.д.);
- 3) учитель работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий и т.д.);
- 4) работник соблюдает этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, учащимися, родителями (отсутствуют обоснованные жалобы на действия работника).

## **8. Роль органов самоуправления в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.**

8.1. Роль органов самоуправления в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления школы и зафиксирована в Уставе школы.

8.2. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания по предоставлению качественных образовательных услуг работника школы полностью предоставляются на расширенное заседание Счетно-аналитической группы. Решение принимается путем голосования.