

Принято на заседании педсовета  
Протокол № 1  
от « 30 » августа 2018г.

Утверждаю  
Директор школы:  Е.Н. Алопина  
Приказ № 129.1 от 30.08 2018г.



## Положение

### о порядке установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам с учетом оценки эффективности их деятельности

#### 1. Общее положение

1.1 Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МОАУ СОШ №2 с. Исянгулово (далее - Учреждение) с учетом оценки эффективности их деятельности (далее – Положение) разработано в целях повышения качества работы педагогических работников Учреждения (далее – работников), развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности, обеспечения зависимости размера стимулирующей части фонда для педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей (критериев) оценки эффективности их деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12. 2012г. № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Республики Башкортостан от 01.07.2013г. № 696 –з «Об образовании в Республики Башкортостан»;
- программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013г. № 202 (О проведении пилотного внедрения мероприятия по обеспечению федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений);

- Письмом Минтруда образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013г. № АК- 1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

1.3. Настоящее положение рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

1.4. Настоящее положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

1.5. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности работников:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентноспособности деятельности работников на основе оценки их деятельности;

- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников, согласно полученным данным;

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности.

1.6. Источником установления дополнительных стимулирующих выплат являются:

- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;

## **2. Основные понятия**

2.1. Эффективный контракт- это трудовые отношения с работником, построенные на конкретизации его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей (критериев) оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Эффективность деятельности – это деятельность работника, характеризующаяся целенаправленным достижением ожидаемого (максимального) результата труда, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней; результативность.

2.3. Показатели (критерии) эффективности деятельности (далее – показатели) – это количественные и качественные характеристики труда работника, которые используются для планирования и оценки его деятельности за какой-либо период времени (год, квартал, месяц; четверть) или при выполнении установленного объема работы либо задачи. Одним словом, результаты труда работника выражаются показателями, характеризующими количество, качество полноту и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей.

2.4. Оценка эффективности деятельности – это один из видов деятельности по управлению персоналом, направленный на определение на

основании утвержденных показателей, уровня эффективности выполнения работы оцениваемым работником.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются согласно утвержденным Учреждением показателям (критериям) эффективности деятельности педагогических работников за высокую результативность работы, успешное выполнение более сложных работ, работ не связанных с должностными обязанностями, высокое качество и другие качественные показатели труда конкретного работника Учреждения.

3.2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам (далее – комиссия) в составе членов первичной профсоюзной организации Учреждения, членов администрации Учреждения, а также иных педагогических работников.

3.3. Комиссия действует на основании настоящего Положения, утвержденного приказом руководителя Учреждения, согласованного с первичной профсоюзной организацией.

3.4. Председателем комиссии является председатель профсоюзной организации Учреждения, заместителем председателя комиссии – заместитель директора, которые несут полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Комиссия вправе выбрать секретаря из членов комиссии.

3.5. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов и оформляются протоколом. В случае, если голоса распределились поровну, решающим является решение председателя комиссии, который, как правило, голосует последним. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

3.6. В установленные приказом руководителя Учреждения сроки (не менее, чем за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом (Приложения №1, №2, №3, №4), содержащим самооценку показателей эффективности деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.7. Педагогические работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.8. Определяются следующие отчетные периоды, за которые комиссией устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты:

- с 1 сентября по 31 августа

3.9. Результаты работы педагогического работника за предшествующий отчетный период являются основанием для дополнительных стимулирующих выплат в течение следующего периода или по окончании установленного срока.

3.10. Комиссия в срок, установленный приказом руководителя Учреждения, не позднее 25 августа ежегодно проводит на основе представленных портфолио и оценочного листа экспертную оценку эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с утвержденными руководителем учреждения и согласованными с первичной профсоюзной организацией показателями эффективности деятельности.

3.11. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

3.12. Для определения размера стимулирующих надбавок комиссия устанавливает каждому педагогическому работнику персональный повышающий коэффициент в следующем порядке.

3.12.1. Комиссия производит подсчет баллов в оценочном листе педагогического работника, взяв за основу баллы в графе «Результаты экспертной оценки комиссии», по максимально возможному количеству показателей (критериев) каждого педагогического работника за отчетный период. При этом оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии и доводится для ознакомления под подпись педагогу.

3.12.2 От набранного общего количества баллов по каждому работнику по учреждению и суммы экономии по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости 1 балл, исходя из чего будет произведен расчет суммы иных стимулирующих выплат и размер премии по каждому работнику Учреждения.

3.12.3 По основаниям, указанным в Перечне, работникам Учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов и вычисляется при помощи пропорции по формуле:

максимальное количество баллов персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности - 1,85 – 100%  
количество набранных баллов – х ППК - х

3.12.4. На основании протокола комиссии директор Учреждения в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении дополнительных стимулирующих выплат и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера дополнительных стимулирующих выплат.**

4.1 Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска; либо указанным работникам дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, невыполнение должностных обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, нарушения законодательства РФ и РБ в сфере образования, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушения санитарно – эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей (критериев) данного Положения.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению комиссии.

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.

4.4. Уволенным работникам стимулирующие выплаты не выплачиваются.

#### **5. Порядок подачи апелляции**

5.1. В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.2. Комиссия обязана в течение следующего дня за днем получения заявления об апелляции, рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

5.3. В случае несогласия с разъяснениями комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения (при наличии), в соответствии со статьей 382 Трудового Кодекса Российской Федерации, или

оспорить в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

## **6. Порядок и сроки хранения документации**

6.1. Протоколы и иные документы комиссии хранятся у руководителя Учреждения в течение 5 лет в составе школьной документации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда труда.

7.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, издав соответствующий приказ.

7.3. Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее Положение могут быть изменения условий работы Учреждения, включая изменение уставных документов, изменение законодательства, а также предложения педагогического коллектива.

7.4. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании трудового коллектива или заседании педагогического совета, оформляются в установленном порядке и согласовываются с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

7.5. Настоящее Положение вступает в силу с 30 августа 2018 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575880

Владелец Алопина Елена Николаевна

Действителен с 18.03.2021 по 18.03.2022