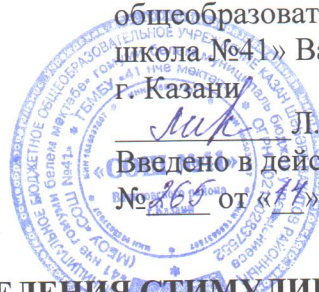


## ПРИНЯТО

Педагогическим советом  
МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №41» Вахитовского района  
г. Казани  
протокол № 4 от «14» ноября 2022г

## УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа №41» Вахитовского района  
г. Казани

  
Л.И. Корбанова  
Введено в действие приказом  
№ 260 от «14» ноября 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №41» Вахитовского района г. Казани

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», приказами Министерства образования и науки Республики Татарстан от 15.09.2008 г. №1803, от 23.08.2010г. № 3012/10 «О внесении изменений в некоторые акты МО и Н РТ в связи с введением новой системы оплаты труда», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. «678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.10.2012 года № 932 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением ИКМО г. Казани от 15.07.2010г. 6416 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей г. Казани», Постановлением ИКМО г. Казани 25.08.2010г. №7483 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Казани», Постановлением ИКМО г. Казани от 25.08.2010г. №7476 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений г. Казани, и регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №41» Вахитовского района г. Казани (далее - Школа).

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

1.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и назначаются исключительно за наличие показателей работы, свидетельствующих об особых успехах в педагогическом труде и (или) превышающих выполнение функциональных обязанностей по трудовым договорам.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала (руководители, заместители, заместители по АХЧ).

1.5. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим положением и действует как часть коллективного договора.

### 2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам Школы с учетом разработанных критериев оценки эффективности деятельности работников (далее - Критерии), согласованных с профсоюзным комитетом Школы, утвержденных приказом директора Школы (Приложение № 1).

При определении размера стимулирующих добавок по результатам труда работникам Школы 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.

2.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в Школе



создается специальная открытая комиссия (далее - Комиссия), в которую входят представители администрации Школы, председатель профсоюзной организации, представители объединений педагогов - методических советов и объединений педагогов Школы.

2.3. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы.

2.4. Председателем комиссии является руководитель Школы.

2.5. В полномочия комиссии входит анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников согласно заполненному оценочному листу работника.

2.6. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

1) Проект оценочного листа, заполненный работником, с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

2) Прием документов в комиссию производится за несколько дней до начала следующего отчетного периода.

2.7. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2.8. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется сводный оценочный лист.

2.9. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и (или) индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

2.10. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель Школы обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее - Апелляция).

2.11. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах.

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

Руководитель Школы создает апелляционную комиссию и организует проверку обоснованного заявления работника и даёт аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.12. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем Школы и вступают в силу.

2.13. На основании оценочных листов, сформированных в сводный лист, утвержденный приказом директора Школы, централизованная бухгалтерия устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера.

2.14. Заседания комиссии проводятся один раз в три месяца.

### **3. Распределения стимулирующих выплат**

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

3.2. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

учитель - 60 баллов;

воспитатель, педагог-психолог, методист по информатизации - 55 баллов;

педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, заведующий отделом библиотеки - 50 баллов;

инструктор по физической культуре - 45 баллов;

библиотекарь, диспетчер, медицинская сестра - 40 баллов;

3.3. Установить одним из критериев деятельности работников основного персонала Школы - критерий за выполнение социально-значимой работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

3.4. Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

председатель первичной профсоюзной организации - до 30 баллов;

уполномоченный по охране труда - до 30 баллов;

ответственный за опеку и попечительство - до 30 баллов;  
ответственный за горячее питание учащихся — до 30 баллов;  
ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников — до 30 баллов;  
ответственный за обновление школьного сайта - до 30 баллов;  
ответственный за направление воспитательной работы - до 30 баллов.

3.5. Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

3.6. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу результативности деятельности работника, но не выше количества максимальных баллов.

#### **4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- ✓ невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы;
- ✓ применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- ✓ невыполнение приказов (распоряжений) должностных лиц Школы, имеющих отношение к должностным обязанностям работника содействующим выполнению Уставных задач Школы.

4.2. Директор Школы представляет в комиссию информацию о факте, являющимся основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат в трехдневный срок.

4.3. Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит на основании приказа директора Школы с указанием причин в двухдневный срок после согласования с комиссией.

4.4. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров участников образовательных отношений Школы.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №41» Вахитовского района г. Казани

Э.Э. Камалян

Протокол № \_\_\_ от «26» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №41» Вахитовского района г. Казани  
\_\_\_\_\_ Л.И. Корбанова

## Оценочный лист

учителя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ квартал 20\_\_ г.  
МБОУ Средняя общеобразовательная школа №41» Вахитовского района г. Казани

Показатели оценки эффективности деятельности работника	К-во (период отчетности)	Расчет показателя	Собственные баллы
Качество знаний обучающихся по предмету по итогам полугодия	1-4 полугодовая	<p>Вычисляется по формуле <math>V = A * K</math>, где А - общее среднее качество учителя (по всем классам или предметам) К - коэффициент группы сложности предметов, В - интервал процентов</p> <p>80% - 100% - 4б.;                      60%-79%- 3б.;</p> <p>40%-59%- 2б.;                            20%-39%-1б,</p> <p>Устанавливается коэффициент (К) = 1 (1-я группа сложности): для учителей русского языка и литературы, обществознания, математики, иностранного языка, физики, химии;</p> <p>Устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности) для учителей истории, обществознания, татарского языка и литературы, биологии, географии, информатики, начальных классов;</p> <p>Устанавливается коэффициент (К)=0,5 (3-я группа сложности) для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, ОБЖ)</p> <p><b>Способ подтверждения; Отчет учителя по итогам учебной четверти (полугодия), классные журналы</b></p>	
Качество обучающихся по результатам ЕГЭ, ОГЭ	0-5 годовая	<p>Балл качества: <math>X = A + B * 2 + K</math></p> <p>X- количество баллов (округлить по правилам математического округления);</p> <p>A - баллы (соответствующие качеству 40-100%)</p> <p>B - доля сдававших у данного учителя (количество участников делим на общее количество обучающихся данного учителя) К- Коэффициент сложности предметов</p> <p><b>11 классы:</b> 80б.-100б. - 2,5б; 60б.-79б.- 2б.; 40б.-59б.- 1,5б.</p> <p><b>9 классы:</b> 80%-100% - 2,5б.; 60%-79%- 2б.; 40%-59% -1,5б.</p> <p><b>Способ подтверждения: Протоколы результатов государственной итоговой аттестации</b></p>	
	0-5 годовая		
Участие педагога в подготовке и проверке ВПР	0-4 годовая	<p>До 4х классов – 2б.</p> <p>5 и выше классов – 4б.</p> <p><b>Способ подтверждения: Приказы о проведении ВПР</b></p>	
Подготовка	4-7 годовая	РФ - 7 баллов, РТ - 5 баллов,	

обучающихся: победителей, призеров ВОШ и олимпиад (Перечня утвержденных МП РФ)		Город - 4 балла (при участии по нескольким уровням, или нескольких участников балл присваивается по наивысшему уровню) <b>Способ подтверждения: Почетные грамоты, дипломы, протоколы</b>	
Подготовка обучающихся: победителей, призеров РОШ, а также очных конференций, конкурсов и олимпиад по предмету	1-4 годовая	РФ - 4 балла, РТ -3 балла, Город -2 балла, Район - 1 балл. Участие без призовых мест - 1 балл. (при наличии победителей и призеров по нескольким уровням, или нескольких участников балл присваивается по наивысшему уровню) <b>Способ подтверждения: Почетные грамоты, дипломы, протоколы, приказы</b>	
Участие в во внеурочной работе	1-8 полугодовая-годовая	Рассчитывается по схеме (в % выражается количество участников от класса)	
		Для начальной школы и общеобразовательных классов основного уровня: Менее 29%-1б., 30-49% -3б., 50-69% - 5б., 70-79% - 6б. Выше 80%- 8б. <b>Способ подтверждения: защита индивидуальных проектов в присутствии комиссии</b>	
Участие (личное) распространении передового педагогического опыта (профессиональные конкурсы, семинары)	0-5 полугодовая	РФ - 5 баллов, РТ - 4 балла, Город - 3 балла. Район - 2 балла, Школа - 1 балл. <b>Способ подтверждения: Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы, программы семинаров и т.д.</b>	
За классное руководство в 1,4,9,11 классах	4 годовая	За классное руководство в 1,4,9,11 классах по итогам учебного года (за сложность работы)	
Организация работы классными руководителями	1-10 полугодовая	Охват обучающихся горячим питанием (для классных руководителей) Менее 60%-1б, 60-64% -2б, 65-69%-3б, 70-79%- 5б, 80-89%- 7б, 90-100%-10б <b>Способ подтверждения: отчет об организации питания</b>	
Организация воспитательной, внеклассной и других видов работ	0-4 полугодовая	Выполнение работы сверх функционала (актив профсоюза), руководство отрядами (SMS-дети, ЮИД, отряд профилактики и др), организация участия в ГТО (учителя физической культуры) - 4 балла. За руководство ШМО - 4 балла. Максимальная по всем позициям 4 балла.	
<b>ИТОГО</b>	60 баллов		