

Согласовано на заседании педсовета
МБОУ «Школа № 42 имени Героя
России Д.Р.Гилемханова»

протокол № 7
от 28.05.2024 г.

Утверждаю

Директор МБОУ «Школа № 42 имени Героя
России Д.Р.Гилемханова»

Приказ № 248 от 3.07.2024 г.

С.Е.Насыбуллина



Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы
МБОУ «Школа № 42 имени Героя России Д.Р.Гилемханова»
Приволжского района г. Казани

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».
- приказа МОиН РТ от 26.08.2016 под-1924/16 «О внесении изменений в Приложение № 24 к приказу Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан» и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.
- Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани»
- Постановления №563 от 28.02.2022 о внесении изменений в постановление Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани»

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

1.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персон

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности школы.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по ОУ на учебный год. Комиссия разрабатывает форму оценочного листа, диапазон баллов по каждому критерию.

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

2.3. Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист и портфолио. Портфель профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в жизни школы.

2.4. 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

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам школы на основании всех материалов (мониторинг администрации, портфолио, оценочный лист работнику) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника школы и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

2.9. Директор школы, на основании протокола комиссии в 2-х дневный срок, издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.10. Протоколы комиссии хранятся у директора школы в течение двух лет.

2.11. Определяются следующий отчетный период – полугодие

2.13. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению 1 полугодия отчетного периода их работы.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников школы разрабатываются на основании типовых критериев, обсуждаются на заседании педагогического совета, утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

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

3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

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

3.5. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно

превышать:

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	Педагог дополнительного образования	50
3	Педагог-организатор	50
4	Социальный педагог	50
5	Воспитатель	55
7	Педагог-психолог	55
8	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	60
9	Учитель	60

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников культуры

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена		
1.1	Библиотекарь	40
2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры		
2.1	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	50

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей школы:

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей и заместителей руководителя		
1.1	Заместитель директора по учебной работе	70
1.2	Заместитель директора по воспитательной работе	70
1.3	Заместитель директора по АХЧ	65

3.6. Установить одним из критериев деятельности работников основного персонала

гимназии – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

3.7. Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

Председатель профсоюзного комитета -до 10 баллов;

Уполномоченный по охране труда -до 10 баллов;

Ответственный за опеку и попечительство -до 5 баллов;

Ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников - до 5 баллов;

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

3.9. 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.

4. Заключение.

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников школы и действует до принятия нового.