



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Половинкинская средняя общеобразовательная школа

ПРИКАЗ

№ 112-од

от 28 октября 2022 г.

п. Половинка

О внесении изменений в Положение об
установлении системы оплаты труда
работников МКОУ Половинкинская СОШ

Руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации Кондинского района от 14.09.2020 года № 1678, от 31.05.2021 года № 1211 «О внесении изменений в постановление от 23 марта 2020 года № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», принимая во внимание приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»

приказываю:

1. Внести изменения в «Положение об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ», утверждённое директором школы 27 марта 2020 года № 253-од:

1.1. В абзац восьмой пункта 55 раздела VI в приложении к постановлению изложить в следующей редакции:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии)».

1.2. Пункт 58 раздела VI считать пунктом 57.1.

1.3. Пункт 57 раздела VI дополнить пунктом «57.2» следующего содержания:

«57.2. Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

Единовременная выплата за проверку диагностических работ осуществляется по завершении работы региональных предметных комиссий на основании ведомости, содержащей сведения об объемах выполненных работ, исходя из:

видов деятельности педагогических работников;

количества фактически отработанных часов при выполнении возложенных функциональных обязанностей;

количества проверенных письменных работ (при условии проверок одной работы не более чем двумя педагогическими работниками, привлекаемыми в качестве экспертов региональных предметных комиссий);

стоимости одного часа работы (стоимости проверки одной работы), учитывающей районный коэффициент, процентную надбавку за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работу с персональными данными в соответствии с таблицей 14 Положения.

Таблица 14
Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы)
на одного педагогического работника, привлекаемого к проверке диагностических работ в
10-х классах

№ п/п	Виды деятельности работников	Единица измерения	Стоимость одного часа работы (стоимость проверки одной работы) (рублей)
1	2	3	4
1.	Председатель региональной предметной комиссии	1 час	118,80
2.	Заместитель председателя региональной предметной комиссии	1 час	46,67
3.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по русскому языку, литературе, обществознанию, истории, иностранным языкам, а также устной работы по иностранным языкам)	1 работа	70,72
4.	Эксперт региональной предметной комиссии (проверка письменных работ по математике, географии, биологии, физике, информатике, химии)	1 работа	56,57

1.4. Внести изменения в приложение 1 Положение о порядке и условиях предоставления стимулирующих выплат из объема средств, направленных на стимулирование работников муниципального казенного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа к Положению об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ.

1.5. Утвердить Положение о работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа (приложение 2).

2. Данный приказ вступает в силу после его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера А.С.Захарову

Директор школы



А.А. Немзоров

**Положение о порядке и условиях предоставления стимулирующих выплат
работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Половинкинская средняя общеобразовательная школа
(далее – Порядок)**

Статья 1. Общие положения

Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются с учетом Коллективного договора, Положения об установлении системы оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ, специфики деятельности учреждения, стратегии развития учреждения, его образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

Данное Положение разработано с целью установления порядка и осуществления стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская СОШ, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок, условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

В учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее Комиссия), состав которой определяется общим собранием коллектива и утверждается приказом директора. Комиссия действует в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих частей фонда оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа начальника Управления образования.

Основанием для начисления стимулирующих выплаты, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя.

Статья 2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

2.1. Величина фонда стимулирующих выплат Учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$ФС = ФДО * Кфс$, где

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования 20%.

2.2. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

- за интенсивность работы и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ; за особые достижения при выполнении (работ) услуг
- выплата, направленная на стимулирование руководителя.
- премияльная выплата по итогам работы за квартал, год

Объем средств, направляемый на стимулирование руководителя, составит 13% от общего объема фонда стимулирования.

2.3. Размер общего объема фонда стимулирования МКОУ Половинкинская СОШ рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем, проверяется Управлением образования администрации Кондинского района в рамках текущего ведомственного контроля.

Размер фонда стимулирования учреждения для распределения работникам (кроме директора) определяется по формуле:

$ФС_u = FC - OFCD$, где

ФС_у – фонд стимулирования учреждения для распределения работникам;

FC – фонд стимулирования;

OFCD – объем фонда стимулирования директора

Статья 3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а так же поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- выплата, направленная на стимулирование руководителя;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

3.1. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается следующим категориям работников: специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие.

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком не более одного года, ежемесячно пропорционально отработанному времени.

✓ Размер выплаты устанавливается в размере от 0% до 17,4% должностного оклада или тарифной ставки. Один раз в год 25 сентября выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора, закрепляется приказом директора.

Выплата начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу. Вышедшим работникам из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 - 3-х лет выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада до первого заседания комиссии по установлению стимулирующей выплаты.

3.2. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам. Выплата устанавливается в соответствии с показателями и категориями оценки эффективности деятельности работников, с учетом перечней показателей эффективности деятельности организации, установленных Управлением образования администрации Кондинского района.

✓ Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, заведующей столовой устанавливается в размере 17,4 % от должностного оклада. С учетом северного и районного коэффициента.

Один раз в год 25 сентября выплата за качество выполняемой работы

устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора, устанавливается сроком не более одного года, начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам определяется путем оценки деятельности с использованием определенных критериев.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). (Приложение 1)

Индикатор представляется в исчислимом формате – в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации для отдельных категорий работников.

✓ Определение стимулирующей выплаты устанавливается на основе следующих расчетов:

-определяется сумма баллов, полученных специалистами (педагогическими работниками) по всем показателям эффективности, определенным в оценочном листе (индикаторно - рейтинговая карта);

-определяется стоимость одного балла, для чего фонд стимулирующих выплат делится на количество баллов, набранных всеми специалистами (педагогическими работниками) образовательной организации;

-стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных специалистами (педагогическими работниками).

Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена одного балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого специалиста (педагогического работника) индивидуально. Сумма стимулирующих выплат в рублях является закрытой информацией и предоставляется каждому специалисту (педагогическому работнику) персонально.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере. Осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 2 раза в год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников:

- март (за период с сентября по февраль)

- сентябрь (за период с марта по август).

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада, с учетом северного, районного коэффициента на срок 1 год, с даты приема на работу. Вышедшим работникам из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 - 3-х лет выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада до первого заседания комиссии по установлению стимулирующей выплаты.

Основанием для начисления стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, являющейся частью заработной платы работников, является приказ

директора.

3.4. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может быть установлена за качество выполняемых работ в организации в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением. Ежемесячно до 25 числа текущего месяца.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и может быть установлена для всех категорий работников. Разовая выплата за особые достижения при выполнении работ (услуг) выплачивается на основании протокола комиссии и приказа директора.

К выплатам, не применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководитель организации вправе приостановить выплату за интенсивность и высокие результаты работы, выплату за качество выполняемой работы или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или за некачественное исполнение должностных обязанностей. Решение о размере снижения или приостановлении выплаты выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится по итогам повторной проверки, предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которое было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемой работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы.

Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачена полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100 %
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100 %
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%

4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100 %
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный случай по решению комиссии	До 50%

Основанием для снижения или приостановления выплаты является приказ руководителя организации. В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом руководителя организации о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательном порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

3.5. Выплата, направленная на стимулирование руководителя

Выплата из объема средств на стимулирование руководителя призвана способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения. Объем средств на стимулирование руководителя является источником следующих выплат:

- регулярные выплаты
- разовые выплаты.

В связи с ежемесячным распределением разовых выплат, экономия объема средств, направленных на стимулирование руководителя, подлежит распределению ежемесячно в месяце, следующим за отчетным.

Экономия объема средств, направленных на стимулирование руководителя, сложившаяся в декабре, подлежит распределению в декабре текущего года.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из объема средств на стимулирование директора устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования администрации Кондинского района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителю).

Установление стимулирующих выплат руководителю осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а так же выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления образования администрации Кондинского района.

Стимулирующие выплаты руководителю снижаются в следующих случаях:
 Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;
 Наличие фактов нарушений правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и

муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

Несоблюдение положения.

3.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с целью поощрения работника (в том числе руководителя) за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии и с коллективным договором.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года, при наличии обоснований экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией.

Размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год – не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год закрепляется приказом руководителя в соответствии с настоящим Положением.

Из расчета премияльной выплаты по итогам работы за год, по итогам работы за квартал исключаются дни нахождения на листке временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы.

Размер премияльной выплаты определяется путем деления фонда оплаты труда на количество календарных дней в году и умножается на фактически отработанные календарные дни.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год руководителю согласовывается с Управлением образования администрации Кондинского района по ходатайству учреждения. Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю является приказ Управления образования администрации Кондинского района.

Выплата производится при условии не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного Постановлением Администрации Кондинского района и осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Перечень показателей и условий для осуществления премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

3.7. Выплаты стимулирующего характера учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	До 20 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений.	До 20 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	До 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 20 %

ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ ПОЛОВИНКИНСКАЯ СОШ

1. Общие положения

1.1 Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального Казенного образовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа (далее Комиссия), создана для обеспечения объективности, гласности при назначении выплат стимулирующего характера, с целью профессионального роста и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы, творчества работников.

1.2 Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими нормативно-правовыми документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012 года № 273 (с изменениями);
- Уставом школы;
- Положением об установлении системы оплаты труда работникам МКОУ Половинкинская СОШ;
- Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская СОШ;

1.3 Положение определяет порядок работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа.

2. Состав Комиссии

2.1 В состав Комиссии включается: не менее 5 членов комиссии, а также председатель и секретарь.

2.2 Персональный состав Комиссии определяется на общем собрании трудового коллектива открытым голосованием на текущий учебный год. На основании выписки из протокола собрания трудового коллектива руководитель учреждения издает приказ «О создании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ Половинкинская СОШ».

2.3 Председатель комиссии:

- проводит заседания Комиссии;
- распределяет обязанности между членами Комиссии;
- несет ответственность за оформление и хранение индивидуальных карт работников в течение учебного года;
- предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии;
- осуществляет прием документов (индивидуальных карт работников) от работников школы.

2.4 Секретарь:

- составляет протокол заседания Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с представленными материалами;
- выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

2.5 Члены Комиссии обязаны:

- участвовать в заседаниях Комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

2.6 Срок действия полномочий Комиссии – 1 год, срок может быть продлен по решению работников на общем собрании трудового коллектива.

3. Порядок работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1 Периодичность заседания Комиссии;

3.2 На первом заседании (период не позднее 25 сентября), один раз в год, Комиссия устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты специалистам, служащим, рабочим, выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителей структурных подразделений.

3.3 Выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам (учителя, воспитатели, прочие педагоги) устанавливается и распределяется Комиссией 2 раза в год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников осуществляется анализ и оценка результатов профессиональной деятельности по утвержденным критериям и показателям. Подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка:

- Сентябрь (за период с марта по август)

- Март (за период с сентября по февраль).

3.4 Ежемесячно до 25 числа текущего месяца, если имеется экономия фонда оплаты труда, при наличии ходатайства руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера для всех категорий работников Комиссия распределяет единовременную (разовую) выплату за особые достижения при выполнении работ (услуг).

3.5 Один раз в год (в конце финансового года) при наличии обоснованной экономии средств на оплату труда Комиссия распределяет премиальную выплату по итогам работы за год.

3.6 Решение Комиссии принимается в строгом соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МКОУ Половинкинская СОШ. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.7 Решение Комиссии оформляется протоколом. Они доступны для ознакомления всем работникам данного учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

3.8 С момента ознакомления с решением Комиссии, в течение трех дней, работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9 На основании протокола, Комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

3.10 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников образовательного учреждения не чаще двух раз в год. Дополнения и изменения, вносимые Комиссией, утверждаются на собрании коллектива школы.

4. Делопроизводство

4.1 Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников МКОУ Половинкинской СОШ

Ф.И.О учителя _____ предмет _____ период работы (месяц, год) _____

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Основание
1 Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (с учетом характеристик и контингента обучающихся)	1.1 Динамика учебных результатов	1.1.1. Положительная динамика индивидуальных достижений обучающихся по качеству конечных результатов освоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений. 1.1.2. Освоение образовательного стандарта, федерального государственного стандарта начального общего, основного общего образования (результаты административных итоговых контрольных работ). Показатель ВПР, РДР - 100% относительная успеваемость 1.1.3. Наличие высоких результатов обучения, положительная динамика качественной успеваемости по предмету (средний показатель): - качественная успеваемость по предмету выше средней по учреждению.			Отчет педагога
	1.2 Динамика внеучебных результатов	1.2.1. Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету. 1.2.2. Положительная и устойчивая динамика посещения дополнительных занятий обучающимися с высокими учебными способностями; подготовка обучающихся к исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности)			
		до 10 б			
		до 15 б			Отчет педагога

2	Повышение профессионального мастерства педагогического работника	2.1. Результативность методической деятельности, педагогической деятельности. 2.2. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	2.1.1. Представление результатов деятельности учителя на методических мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня, школьного уровня; участие в работе экспертных групп, наличие публикаций о результатах научно-методической работы. 2.2.1. Уровень обучения: повышение квалификации за счёт собственных средств по направлениям, актуальным для образовательной организации, получение профессиональной подготовки, соответствующей современным направлениям развития дополнительного образования магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об окончании или окончании обучения в отчетный период) по направлениям, актуальным для образовательной организации.	до 10 б		Отчет педагога
3	Деятельность педагога, направленная на развитие и повышение статуса учреждения	3.1. Участие педагога в разработке основной образовательной программы, адаптированных программ, иных локальных актов и др.	3.1.1. Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка 3.1.2. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-педагогического консилиума	до 5 б		Отчет педагога
4	Обеспечение нового качества образования	4.1. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся (для детей с ОВЗ, мигрантов, одаренных детей) 4.2. Разработка и реализация адаптивных программ для детей с ОВЗ	до 5 б			Отчет педагога
5	Позитивные изменения,	Эффективность и результативность	Позитивная динамика участия обучающихся в социально-значимых проектах разного уровня, мероприятиях	до 5 б		Отчет педагога

обеспечивающ не новое качество школьного воспитания	воспитательной работы педагогических работников	общешкольного и районного уровня.			
6. Позитивная динамика внеучебных достижений обучающихся, педагогов в мероприятиях школьного, районного, окружного, всероссийского уровня (в соответствии с приказами администрации и учреждения, муниципалитета, региона)	6.1. Динамика внеучебных результатов учащихся 6.2. Результативность педагогической деятельности; работа, направленная на повышение имиджа учреждения	6.1.1. Положительная и устойчивая динамика участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, конференции, турниры и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности) - победители и призеры различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского уровня) 6.2.2. Положительная и устойчивая динамика участия в мероприятиях профессионального мастерства (конкурсы, проекты всероссийского, регионального, муниципального школьного уровня); участие в проведении государственной итоговой аттестации; работа, направленная на повышение имиджа учреждения.	до 20 б		Отчет педагога
Всего баллов			70		
Роспись педагога					
Коррективы и подписи комиссии по стимулированию					
Итоговый балл					