

**Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №2 имени В.В.Окунева»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее Положению о распределении СФОТ в МАОУ «СОШ №2») составлено в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца на 2024-2027 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 (далее МАОУ «СОШ №2»). Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (Профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения стимулирующего фонда учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором, а также могут закрепляться в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

1.5. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.6. Стимулирующий фонд является частью фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

1) работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;

2) работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета.

1.7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам, а также стимулирующие выплаты, в размере направляемом на премирование, установленные в абсолютных значениях или в % от оклада за определенный перечень работ, утвержденный в организации и согласованный с профкомом (например, выплаты председателю профкома). Оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется Комиссией по распределению стимулирующего фонда, действующей в организации.

В соответствии с п. 2.6.12 Коллективного договора, председателю первичной профсоюзной организации, из средств стимулирующей части фонда оплаты труда назначается ежемесячная выплата в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% от общего числа работников – 10% от должностного оклада;
- от до 20% от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

1.8. На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.10. Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения представляется специалистами МКУ "ФИНАНСОВО-БУХГАЛТЕРСКИЙ ЦЕНТР" по утвержденной форме (**Приложения №№ 4.1, 4.2 к настоящему Положению**).

Руководитель образовательного учреждения обязан разместить указанный документ на информационном стенде, а его копию направить председателю Профкома (срок хранения - 3 года).

1.11. К Положению о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 имени В.В.Окунева»

приняты следующие приложения:

- **Приложение № 4.1** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета».
- **Приложение № 4.2** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета».

- **Приложение № 4.3** «Рейтинговые листы - «Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности».
- **Приложение № 4.4** Форма таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ».

2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера.

2.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) создается в учреждении для оценки результатов профессиональной деятельности работников, установления выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат.

2.2. Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

- оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (Приложение № 4.3. к настоящему Положению);
- ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;
- корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);
- распределения премиальных выплат.

2.3. Состав, создание и порядок созыва заседаний Комиссии регулируется Положением о порядке создания и работы Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области

2.4. Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ) **проводятся два раза в год:**

- предварительная оценка – апрель-май;
- окончательная оценка/корректировка - август-сентябрь.

2.5. Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся **ежемесячно.**

2.6. Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

2.7. Премимальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премимальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

3. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.

3.1. Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с профкомом (Приложение № 4.3. к настоящему Положению).

3.2. Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение и т.п.).

3.3. Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения. Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

3.4. Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист-*«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности»* (Приложение № 4.3. к настоящему Положению).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

К Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (например: копии грамот, дипломов, выписки из приказов и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

3.5. Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

3.6. Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

3.7. Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника.

3.8. Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) в течение 2-х рабочих дней после определения оценки профессиональным объединением возможность ознакомиться с выставленными им баллами. Порядок действий работника при несогласии с оценкой профессионального объединения установлен в п.3.13. настоящего Положения.

По истечении 2-х рабочих дней руководитель профессионального объединения направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

3.9. О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

3.10. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональными объединениями Рейтинговых листов работников.

О дате заседания Комиссии по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания Комиссии в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

3.11. По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом) и всеми присутствующими на заседании членами Комиссии.

3.12. Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в образовательных организациях (до 10 баллов).

Также Комиссия принимает решение по каждому работнику, относящемуся к категории «молодой специалист» о размере корректирующего коэффициента, который будет в дальнейшем применяться комиссией при определении стоимости баллов (пункт 5.3 настоящего Положения).

3.13. При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и подавший заявление работник.

В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза).

Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке

3.14. Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

3.15. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

3.16. Рейтинговые листы работников являются приложением в Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов - 3 года.

3.17. Руководитель организации либо по его поручению Председатель Комиссии знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись, в том числе с рейтинговыми листами.

3.18. При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования мэрии города Череповца, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования мэрии города Череповца, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии и печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы. Данный Рейтинговый лист работник вправе предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период, но не менее 9 месяцев с даты приема на новое место работы.

3.19. Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки, но не менее 9 месяцев.

3.20. Работникам организации, осуществляющим свою трудовую деятельность на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально фактически отработанному времени либо пропорционально

объему выполненных работ при условии наличия оформленных в установленном порядке трудовых договоров.

3.21. Если обязанности выполняются работником в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение *рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, то стимулирующая выплата за такую работу Комиссией не определяется (критерии и размеры возможного стимулирования учитываются сторонами изначально при согласовании стоимости работ, устанавливаемой в соглашении о дополнительной работе), если иное не установлено в самом дополнительном соглашении.*

3.22. В случае, если работник в период оценивания был переведен с одной должности на другую в рамках одной организации, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов пропорционально отработанного времени по каждой из должностей.

4. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.

4.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) на будущий период может быть обусловлено только по следующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) на будущий период может быть также проведено не позднее одного месяца с даты окончания проверки Управления образования мэрии города Череповца по результатам которой обнаружены нарушения настоящего Положения при оценке, распределении выплат. В случае если проверкой Управления образования выявлено, что неправильное назначение надбавок стимулирующего характера Комиссией было связано с предоставлением работником, которому назначены надбавки, фальсифицированных документов, с работника могут быть также взысканы излишне выплаченные с начала текущего учебного года

стимулирующие выплаты при условии направления работодателем соответствующего иска в суд и установления неправомерных действий работника судом (ст.137 ТК РФ).

4.2. Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (по членам Профсоюза).

В случае если пересмотр надбавок проводится по результатам проверки Управления образования мэрии г.Череповца до принятия данного решения Комиссией по представлению Руководителя также проводится согласование непосредственно с Профсоюзом работников образования г.Череповца. В Профсоюз направляется проект решения Комиссии, копия (выписка) документов по проверке, иные данные (информация, документы), необходимые для объективного рассмотрения вопроса. Профсоюз рассматривает поступившее обращение и документы в течение 5 рабочих дней с даты, следующей за днем получения всех необходимых данных.

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

4.3. Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

4.4. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (замещающими лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

4.5. Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников. Составляется Протокол по корректировке, в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, также указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту и т.п.).

4.6. Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным **в пункте 4.1.** настоящего положения.

4.7. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (замещающими лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 год.

4.8. Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

5. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.

5.1. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда организации (п.1.10. настоящего Положения);
- протокола Комиссии с оценкой деятельности работников (п. 3.14. настоящего Положения);
- при наличии - протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

5.2. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ - путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, за вычетом выплат, указанных в пункте 1.7. настоящего положения, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

5.3. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист»¹ применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста. Размер корректирующего коэффициента принимается комиссией при оценке работников.

5.4. Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

5.5. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их замещающими). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года

5.6. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации по согласованию с профкомом учреждения.

¹ . Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные учреждения в течение трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляется в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

6. В соответствии с **п. 3** настоящего Положения на информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения по всем категориям работников (за прошедший месяц);
- **Таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;**
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

Приложение № 4.1
к Положению о распределении СФОТ в МАОУ «СОШ №2»

**Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников,
получающих заработную плату из средств областного бюджета**

Наименование учреждения	Количество сотрудников по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца "___"____20____г.	Фонд оплаты труда (ФОТ)			
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: "___"____20____г.	Остаток ФОТ всего (без учета районного коэффициента)***	В том числе из графы 5 доплата до МРОТ
1	2	3	4	5=(3-4)/1,25	6
Всего работников в том числе:					
Прочие работники*					
Педагоги					
Педагоги - советники					
Педагоги – преподаватели САМБО					
...					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе: заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Другие категории подработников

*** - Остаток фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении стимулирующего ФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет: _____

Исполнитель _____

(должность)

(ФИО)

(подпись)

Тел. _____

Приложение № 4.2
к Положению о распределении СФОТ в МАОУ «СОШ №2»

Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета.

Наименование учреждения	Количество сотрудников по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца "___"____20____г.	Фонд оплаты труда (ФОТ)			
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: "___"____20____г.	Остаток ФОТ всего (без районного коэффициента)**	В том числе из графы 5 доплата до МРОТ
1	2	3	4	5=(3-4)/1,25	6
Всего работников в том числе:					
Прочие работники					
...					

* - Другие категории работников

** - Остаток фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении стимулирующего ФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Исполнитель _____
(должность)

(ФИО)

(подпись)

Тел.

Приложение № 4. 3
к Положению о распределении СФОТ в МАОУ «СОШ №2»

Рейтинговые листы - Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должностям.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников (общеобразовательные школы).
 (учитель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, советник директора по воспитательной работе и иные должности, отнесенные к категории «педагогические работники»)
 за 20___/20___ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Должность: указать для конкретного работника

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)							
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы) Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1.1 Качество	Участие в очных профессиональных ² конкурсах, включая конкурсы методической направленности, в соответствии с перечнем*, утверждённым в образовательной организации. *Перечень утверждается планом работы организации.	Отсутствие участия –0 баллов Уровень образовательной организации (при наличии локальных нормативных актов- далее ЛНА, (Положение о конкурсе, приказы и т.п.)) -участие (независимо от количества конкурсов)-1 балл -победитель, призер- +1 балл к баллу за участие Муниципальный уровень: -участие (независимо от количества конкурсов)-1 балл -призер (2-3 место, номинант, финалист)-2 балла	10				

² Мероприятие профессиональной направленности – мероприятия, целью которых является продвижение новых педагогических идей, совершенствование педагогического мастерства, обмен педагогическим опытом.

		-победитель (1 место)-3 балла <u>Региональный уровень:</u> -участие (независимо от количества конкурсов)-1 балл -призер (2-3 место, номинант, финалист)-3 балла -победитель (1 место)-4 балла <u>Федеральный уровень:</u> -участие (независимо от количества конкурсов)-1 балл -призер (2-3 место, номинант, финалист)-4 балла -победитель (1 место)-5 баллов					14
1.2 Качество	Проведение/организация, открытых занятий, мастер-классов, «круглых столов», соревнований и других мероприятий³ профессиональной¹ направленности в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие проведения –0 баллов Уровень организации- 1 балл Муниципальный уровень-2 балла Региональный уровень- 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	5				
1.3 Интенсивность	Трансляция личного педагогического опыта путем выступлений (в том числе онлайн) на конференциях, семинарах, «круглых столах» и иных мероприятиях профессиональной направленности в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие участия –0 баллов Уровень организации – 1 балл Муниципальный уровень-2 балла Региональный уровень- 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	5				
1.4 Интенсивность	Трансляция личного педагогического опыта путем собственных публикаций*, в том числе научных статей, в печатных и периодических изданиях, перечень которых утверждается планом работы организации. <i>*Публикация не должна являться результатом участия в профессиональном</i>	Отсутствие публикаций –0 баллов За публикацию -1 балл	2				

³ Не учитываются и не подлежат оценке мероприятия, проводимые общественными и некоммерческими организациями.

	конкурсе.						15
1.5 Качество	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты и т.д.) ⁴	Отсутствие участия –0 баллов Уровень организации- 1 балл Муниципальный/ региональный уровень-до 2 баллов Федеральный уровень- до 3 баллов	6				
1.6 Интенсивность	Участие в разработке и реализации грантовых конкурсов и проектов в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие участия –0 баллов Разработка* –до 3 баллов (в зависимости от личного участия) Реализация* – до 3 баллов (в зависимости от личного участия) * Баллы начисляются при условии, если оплата труда не производилась из средств грантового конкурса	6				
Итого по критерию: LW							
2. Внеклассная работа по предмету (учителя) или направлению деятельности (специалисты) (Рвн.)							
1	2	3	4	5	6	7	8
2.1 Интенсивность	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников <u>и иных олимпиадах</u> в соответствии с перечнем* олимпиад, утвержденным образовательной организацией.	<u>ВСОИ:</u> -отсутствие участия –0 баллов <u>Муниципальный этап:</u> -участие (независимо от количества участников)– 1 балл -победитель, призер – 2 балла <u>Региональный этап:</u> -призер (2-3 место) – 3 балла -победитель (1 место) –4 балла <u>Заключительный этап:</u> -призер (2-3 место)– 5 баллов -победитель (1 место) –6 баллов *Баллы начисляются за каждого на каждом этапе.	фактически				
	*В перечень могут быть включены только те олимпиады, которые отражают специфику или основное направление работы школы.	<u>Олимпиады, утвержденные образовательной организацией:</u> <u>Школьный уровень –</u> -участие (независимо от количества участников)– 1 балл -победитель, призер – 2 балла <u>Муниципальный уровень:</u> -призер – 1 балл -победитель – 2 балла <u>Региональный уровень:</u>	фактически				

⁴ Показатель учитывается при наличии письменного заключения руководителя объединения, отражающего результаты работы педагога.

		-призер – 3 балла -победитель –4 балла <u>Федеральный уровень:</u> -призер – 5 баллов -победитель –6 баллов Результаты одного ребенка НЕ СУММИРУТСЯ, берется лучший.					16
2.2 Интенсивность	Достижения обучающихся в научно- исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы организации.	<i>Отсутствие участие –0 баллов</i> <u>Школьный уровень-</u> победитель, призер-1 балл <u>Муниципальный уровень:</u> -победитель, призер – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> -призер – 3 балла -победитель –4 балла <u>Федеральный уровень:</u> -призер – 4 балла -победитель – 5 баллов Результаты одного ребенка НЕ СУММИРУТСЯ, берется лучший.	фактически				
2.3 Интенсивность	Организация (проведение) мероприятий для обучающихся/группы обучающихся на <u>уровне образовательной организации</u> по предмету или по направлению деятельности (для специалистов) в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие организации (проведения) – 0 баллов Организация (проведение) до 3 баллов в зависимости от качества проведения и охвата обучающихся.	3				
2.4 Интенсивность	Подготовка и участие обучающихся/группы обучающихся, в соответствии с планом работы образовательной организации в очных ⁵ конкурсах, соревнованиях, играх и т.п. * проводимых на	Отсутствие участия –0 баллов <u>Муниципальный уровень:</u> - участие (независимо от количества участников) – 1 балл -призер (2 и 3 место, номинант, финалист)- 2 балла -победитель (1 место) – 3 балла <u>Региональный уровень:</u> -участие (независимо от количества участников) – 2 балла	10				

⁵ Очные конкурсы – это конкурсы, на которых ребенок лично или в видеозаписи демонстрирует свои навыки, мастерство, знания и умения.

	муниципальном, региональном и федеральном уровнях во внеурочное время. *Учитываются мероприятия, требующие длительной подготовки.	-призер (номинант, финалист)- 3 балла - победитель (1 место) – 4 балла Федеральный уровень: - участие (независимо от количества участников) - 3 балла -призер (номинант, финалист)- 4 балла -победитель (1 место) *- 5 баллов *Баллы за участие и победу- не суммируются.					17
2.5 Интенсивность	Подготовка обучающихся/группы обучающихся, в соответствии с планом работы организации, к участию в заочных ⁶ конкурсах, конференциях, соревнованиях, играх и т.п. на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.	Отсутствие участия -0 баллов Участие (независимо от количества участников)– 1 балл Призер, победитель – 2 балла.	3				
2.6 Интенсивность	Руководитель педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (рабочие, творческие группы, лаборатории, и т.д.) ⁷	Уровень организации- 1 балл Показатель учитывается при наличии письменного заключения руководителя объединения, отражающего результаты работы педагога	1				
Итого по критерию Рвн.:							

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW. + Рвн.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____
 _____ / _____ ; _____ / _____
 _____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
 Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
 Подпись работника (с расшифровкой)

⁶ Заочные конкурсы — это конкурсы рисунков, поделок, книжек и других продуктов, где не показан процесс их изготовления ребенком лично. На конкурс отправляется только готовая работа. К заочным конкурсам так же относятся конкурсы, где ребенку нужно выполнить задание, но при этом не создаются условия для объективного контроля за выполнением задания (ребенок выполняет задание дома с родителями или вместе со своим педагогом, наблюдатель от организаторов конкурса отсутствует).

⁷ Показатель учитывается при наличии письменного заключения руководителя объединения, отражающего результаты работы педагога. Дата _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
**административно-управленческих работников (заместители директора, за исключением заместителей директора,
не связанных по функционалу с реализацией ООП)**

18

за 20___/20___ учебный год

Ф.И.О. заместителя _____

Личный вклад работника в развитие образовательной организации (LW)						
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы) Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка руководителя организации Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1. Интенсивность	Организация работы и взаимодействие с другими образовательными учреждениями.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 2 баллов.	2			
2. Интенсивность	Организация деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа учреждения.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 2 баллов.	2			
3. Качество	Участие в профессиональных конкурсах, включая конкурсы методической направленности, в соответствии с перечнем, утверждённым в образовательной организации. Перечень утверждается планом работы организации.	Отсутствие участия – 0 баллов. <u>Муниципальный уровень:</u> -участник (независимо от количества конкурсов)- 1 балл -призер (2-3 место, номинант, финалист)- 2 балла, -победитель (1 место)- 3 балла <u>Региональный уровень:</u> -участник (независимо от количества конкурсов)- 1 балл -призер (2-3 место, номинант,	5			

		финалист)- 3 балла, -победитель (1 место)- 4 балла <u>Федеральный уровень:</u> -участник (независимо от количества конкурсов)- 1 балл -призер (2-3 место, номинант, финалист)- 4 балла, -победитель (1 место)- 5 баллов					19
4. Интенсивность	Трансляция личного опыта работы путем выступлений (в том числе онлайн) на конференциях, семинарах, «крутых столах» и иных мероприятиях профессиональной направленности в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие участия – 0 баллов. Уровень организации – 1 балл. Муниципальный уровень- 2 балла. Региональный уровень- 3 балла. Федеральный уровень – 4 балла.	5				
5. Интенсивность	Трансляция личного опыта работы путем собственных публикаций*, в том числе научных статей, в печатных и периодических изданиях, перечень которых утверждается планом работы организации. <i>*Публикация не должна являться результатом участия в профессиональном конкурсе.</i>	Нет публикаций – 0 баллов Публикация – 1 балл.	2				
6. Интенсивность	Участие в разработке и реализации грантовых конкурсов и проектов в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие участия - 0 баллов. Разработка – до 3 баллов (в зависимости от личного участия) Реализация – до 3 баллов (в зависимости от личного участия) * * Баллы начисляются при условии, если оплата труда не производилась из средств грантового конкурса	6				
		<u>ВСОШ:</u>					

7. Интенсивность	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и (или) в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы организации. * *Баллы начисляются за ученика по предмету, который ведет административно-управленческий работник на условии совмещения/совместительства (по дополнительному соглашению).	-отсутствие участия –0 баллов <u>Муниципальный этап:</u> -участие (независимо от количества участников)– 1 балл -победитель, призер – 2 балла <u>Региональный этап:</u> -призер (2-3 место) – 3 балла -победитель (1 место) – 4 балла <u>Заключительный этап:</u> -призер (2-3 место)– 5 баллов -победитель (1 место)– 6 баллов *Баллы начисляются за каждого на каждом этапе. <u>Научно- исследовательская и проектная деятельность</u> Отсутствие участие –0 баллов <u>Школьный уровень-</u> победитель, призер-1 балл <u>Муниципальный уровень:</u> -победитель, призер – 2 балла <u>Региональный уровень:</u> -призер – 3 балла -победитель – 4 балла <u>Федеральный уровень:</u> -призер – 4 балла -победитель – 5 баллов Результаты одного ребенка НЕ СУММИРУТСЯ, берется лучший.					20
Итого: LW							

Подпись руководителя при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____/_____;

Итого баллов по листу: (LW.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____/_____ ; _____/_____
_____/_____ ; _____/_____
_____/_____ ; _____/_____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____/_____

Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____/_____

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

**Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
заместителя директора по общим вопросам ,заместитель директора по ИТН
за 20__/20__ учебный год**

Ф.И.О. работника _____

Личный вклад работника в развитие образовательной организации (LW)							
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы) Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка руководителя организации	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1. Интенсивность	Организация работы и взаимодействие с другими образовательными учреждениями.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 2 баллов.	2				
2. Интенсивность	Организация деятельности по развитию социально - привлекательного имиджа учреждения.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 2 баллов.	2				
3. Интенсивность	Управление процессом финансово- экономического обеспечения, в том числе привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной среды.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 7 баллов (в зависимости от качества и объема)	7				
4. Интенсивность	Участие в разработке и реализации грантовых конкурсов и проектов в соответствии с планом работы образовательной организации.	Отсутствие участия - 0 баллов Разработка – до 3 баллов (в зависимости от личного участия). Реализация – до 3 баллов (в зависимости от личного участия).* *Баллы начисляются при условии, если оплата труда не производилась	6				

		из средств грантового конкурса				22
5. Качество	Контроль за исполнением договоров с поставщиками услуг и контрагентами.	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – до 5 баллов.	5			
6. Интенсивность	Сопровождение управления процессом финансово-экономического обеспечения, в том числе привлечение внебюджетных средств на развитие образовательной среды	Отсутствие работы- 0 баллов. Работа организована – 3 балла.	3			
	Итого: LW					

Подпись руководителя при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____
 _____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
 Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
 Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Приложение № 4²⁴
к Положению о распределении СФОТ в МАОУ «СОШ №2»

Единая таблица с баллами, набранными каждым работником учреждения, с указанием баллов по каждому показателю
Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ в _____ (наименование учреждения)
за период (указывается период)
Педагогические работники.

№/п	Ф.И.О. работника	Должность	Набрано баллов по рейтинговому листу (по каждому показателю) Номер показателя указывается в соответствии с рейтинговым листом *																Итого баллов

Прочие работники.

№/п	Ф.И.О. работника	Должность	Набрано баллов по рейтинговому листу (по каждому показателю) Номер показателя в соответствии с рейтинговым листом *																Итого баллов

***количество столбцов должно соответствовать количеству показателей по каждой категории работников**