

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Костыгинская средняя общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ № 90

С. Костыгин Лог

«01» сентября

О внесении изменений в коллективный договор

В связи с принятыми комиссией по изменению коллективного договора (от 13 сентября 2022 года) положениями: «О выплатах компенсационного характера работникам МКОУ «Костыгинская СОШ», «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам МКОУ «Костыгинская СОШ», штатного расписание на 2023-2024 учебный год

Приказываю:

1. Положение о выплатах стимулирующего характера работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Костыгинская средняя общеобразовательная школа» Целинного муниципального округа Курганской области коллективного договора (от 13.09.2022 года, страница 41) исключить.
 - 1.1 Внести с 01.09.2023 года следующие изменения в приложение 6 «Положение о выплатах компенсационного характера работникам МКОУ «Костыгинская СОШ» (утверждённое от 01.09.2023г № 74) (приложение приказа 1)
2. Внести с 01.09.2023 года следующие изменения в приложение 7 «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Костыгинская средняя общеобразовательная школа» (утверждённое от 01.09.2023г № 89) (приложение приказа 2)
3. Штатное расписание на 2022-2023 учебный год (от 13.09.2022 года, страница 65) исключить.
 - 3.1 Внести с 01.09.2023 года следующие изменения в приложение 8 «Штатное расписание на 2023-2024 учебный год» (утверждённое от 01.09.2023г № 75-1) (приложение приказа 3)
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы: _____



Т.В. Урбан

От работников

Председатель профкома

Дружина (Дружинина А.П.)

01.09.2023

От работодателя

Директор школы

Урбан (Т.В. Урбан)

01.09.2023

Изменения
к коллективному договору
(от 13 сентября 2022 года)

с. Костыгин Лог 2023 г

Положение

«О выплатах компенсационного характера работниками
МКОУ «Костыгинская средняя общеобразовательная школа»»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ «Костыгинская СОШ» Целинного муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Целинного муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
 - 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);
 - 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
 - 7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
 - 9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.
3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением,

применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Целинного муниципального округа, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

11. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Целинного муниципального округа от 17.10.2023 года № 231 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций Целинного муниципального округа Курганской области».

12. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

14. Руководитель общеобразовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.
4. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.
 - доплата за классное руководство из расчета 1000 рублей за 14 обучающихся и 2500 рублей за каждого последующего обучающегося;
 - доплата за работу со школьным сайтом - 2000 рублей;
 - доплата за заведование учебными кабинетами - 200 рублей;
 - доплата за заведование тренажерным залом - 500 рублей;
 - доплаты за проверку тетрадей:
 - а) по русскому языку и литературе:
 - численностью в классе, классе-комплекте до 10 обучающихся - 7%;
 - численностью в классе, классе-комплекте свыше 10 обучающихся - 10%;
 - б) по математике, алгебре, геометрии:
 - численностью в классе, классе-комплекте до 10 обучающихся - 4%;
 - численностью в классе, классе-комплекте свыше 10 обучающихся - 7%;(начисления по пунктам а) и б) производятся в прямой зависимости от объема учебной нагрузки по предмету);
 - в) учителям начальных классов - 5% (от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов);

- доплата за заведование школьным методическим объединением - 125 рублей;
- доплата за заведование окружным методическим объединением - 330 рублей;
- доплата молодым специалистам – 3000 рублей;
- доплата за заведование пришкольным участком с апреля по октябрь – до 8%;
- доплата сопровождающим при подвозе обучающихся – от 400-800 руб;
- доплата ответственному за выпуск автотранспорта на линию – 1500 руб;
- доплата за ведение электронного классного журнала учителями предметниками - 1000 рублей.
- администратору электронного журнала – 700 руб
- доплата за наставничество – до 5%
- доплата за подготовку к ГИА (педагог математики, русского языка и литературы)- до5%

При наличии в общеобразовательной организации структурного подразделения детский сад устанавливаются следующие доплаты:

- доплата за работу с детьми в разновозрастной группе – 15%
- доплата за работу с неорганизованными детьми – 15%
- доплата за проведение работ по дополнительному образованию детей – 10%
- доплата за оформительскую работу в ДОУ – 8%

Виды работ, за которые устанавливаются доплаты	Размер доплат
За сопровождение страницы школы в социальных сетях (вк)	500 руб
Руководителю центра «Точка роста»	500 руб
За руководство работой совета профилактики	500 руб
За сопровождение и ведение сайтов малые zakupki.ru	3000 руб
bus.gov.ru	500 руб
«запись в школу»	1000 руб
«Госреестр»	500 руб
ЕИС	1000 руб
«Навигатор»	300 руб
Стажевые от 0 до 5 лет	5%
от 5 до 10	10%
от 10 до 20 лет	15%
от 20 и выше	20%
За совмещение профессии	От 3000 до 5000 рублей
Ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения	1500 руб
Ответственному за антитеррористическую безопасность	500 руб
Педагогу библиотечному за работу с библиотечным фондом учебников	1400 руб
Секретарю педагогического совета, совета профилактики	500 руб, 300 руб
Ответственному за охрану труда и технику безопасности	1000 руб
Ответственному за противопожарную безопасность	600 руб
Ответственному за организацию питания	2000 руб

Организация развивающей предметно-пространственной, содержательной, трансформируемой полу функциональной, вариативной, доступной и безопасной среды	1000 руб
Разновозрастные группы	15%

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

6. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

9. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

13. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Положение
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим
работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Костыгинская средняя общеобразовательная школа»

Раздел 1. Общее положения

1.1. Настоящее положение вводится для определения условий и порядка выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Костыгинская средняя общеобразовательная школа» (далее ОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Курганской области от 06.09.2018 года №1060 «Об утверждении примерного положения об отраслевой оплате труда работников, Курганской области», Положение об оплате труда работников» от 17.0.2023г № 231, разработанным администрацией Целинного муниципального округа.

1.3. Настоящее Положение - устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам; определяет условия для назначения стимулирующих выплат (размеры, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат, периодичность); организацию деятельности по распределению стимулирующего фонда оплаты труда; перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена:

- на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса;
- на поощрение за интенсивность и высокие результаты, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет поступлений бюджетных средств, по утвержденной смете на расчетный счет Отдела образования Администрации Целинного муниципального округа.

1.7. Дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а так же непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам вводятся по предложению директора школы, педагогов и утверждаются на педагогическом совете.

1.8. Данное Положение действует до принятия нового, и вводится в действие с даты

принятия сторонами.

Раздел 2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам

2.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, осуществляется по итогам каждого месяца.

2.2. Критерии эффективной деятельности педагогических работников являются основанием для проведения оценки деятельности работников и отражены в листе оценки эффективности деятельности педагогического работника (далее – Лист оценки) (Приложение 1).

2.3. Лист оценки должен содержать следующую информацию:

- критерии эффективной деятельности педагога;
- самоанализ работника, отражённый в баллах;
- мнение работника курирующего педагогического работника;
- сумма баллов по решению комиссии;
- подписи и расшифровки подписи, с указанием даты заполнения.

2.4. Лист оценки заполняется на каждого педагогического работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности.

2.5. Оценивание по критериям производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем Администрация школы (директор, заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР), после этого Комиссией по распределению стимулирующего фонда.

2.6. В случае выявления в Листе оценки расхождений в оценках одного и того же индикатора, Комиссия ДОУ принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

2.7. При положительном решении вопроса в Листе оценки аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

2.8. Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

2.9. В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

2.10. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Комиссии.

2.11. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.

2.12. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии, заверенная копия протокола передается руководителю учреждения.

2.13. Лист оценки заполняется каждым работником 25 числа каждого месяца, передается председателю Комиссии.

2.14. Каждый показатель результата деятельности работника оценивается в баллах и суммируется.

2.15. Последующим этапом является определение суммы за 1 балл: сумма, определенная на стимулирующие выплаты за определенный месяц, делится на количество баллов всех работников, для определения премии работнику необходимо умножить на количество баллов, набранных работником, на полученную сумму за 1 балл.

2.16. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям.

2.17. Лист оценки с соответствующими баллами и размером стимулирующей выплаты подписывается всеми членами комиссии по распределению стимулирующего фонда и руководителем учреждения, доводится для ознакомления под подпись работнику.

Раздел 3. Условия назначения стимулирующих выплат

3.1 Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- Анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов административных контрольных, диагностических работ, ВПР, анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;

Раздел 4. Организация деятельности комиссии

по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

4.1. Стимулирующие выплаты работникам распределяются выборным органом – Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее Комиссия), назначенной приказом директора школы.

4.2. В состав Комиссии входят: наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации и представитель трудового коллектива. Состав Комиссии не может быть менее 3-х человек.

4.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

4.6. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем учреждения.

4.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

4.8. Комиссия проводит экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с критериями на основании ежемесячной информации, отражаемой в следующих документах: табель посещаемости детей; ведомость родительской платы; портфолио педагога, а также материалы сайта и др.

4.9. Комиссия по результатам работы за месяц отмечает все достижения и замечания каждого работника, в случае, если работник участвовал по одному показателю в нескольких мероприятиях (например, и в городском и в районном мероприятии), то баллы по данному показателю увеличиваются в 2 раза. Для определения количества баллов, набранных каждым работником необходимо баллы за достижения суммировать.

4.10. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.11. Решения Комиссии оформляются протоколом (Приложение 2), который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

4.12. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

4.13. В случае несогласия сотрудника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать претензию.

Претензия подаётся в письменном виде в Комиссию по урегулированию споров с подробным изложением сути вопроса, с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.14. Претензия не может быть выражена по отношению к составу комиссии и процедуре оценки.

4.15. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения.

4.16. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

4.17. В случае если достижения работника велики и не учтены в показателях, комиссия имеет право на увеличение премии данному работнику, с отметкой достижения в протоколе.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. Контроль за использованием средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на директора ОУ.

5.2. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

5.4. Координацию работы по формированию и использованию средств, стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет бухгалтерия Отдела образования Администрации Целинного муниципального округа.

5.5. Директор школы имеет право отменять или уменьшать размер стимулирующих выплат при отсутствии или недостатке фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении работ.

5.6. При нарушении трудовой дисциплины, за некачественное выполнение должностных обязанностей работодатель имеет право не выплачивать стимулирующие выплаты, о чем издается приказ с обоснованием причины о снижении размера стимулирующих выплат полностью или частично, с которым работник знакомится под подпись.

№ п/п	Общая успеваемость учащихся	Показатели (баллы)	Источник информации	Расчетный период
1	100%	2	Отчет за четверть	Месяц
	99-90%	1		
	Менее 90%	0		
	Качество знаний			
	для учителей музыки, изо, технологии, физкультуры, ОБЖ			
	80-100%	5		
48-79%	4			
28-47%	3			
8-27%	2			

	для учителей русского языка, литературы, биологии, истории, обществознания, географии, математики, биологии, химии, физики, информатики и ИКТ, иностранного языка, учителей начальных классов		
	80-100%	10	
	40-79%	8	
	30-39%	6	
	14-29%	4	
	Дополнительно при положительной динамике успеваемости и качества по сравнению с предыдущим периодом	1	
	Положительная динамика успеваемости учащихся ГПД	2	
2	Итоговая аттестация		
	Количество выпускников сдававших ОГЭ, ЕГЭ		Протоколы отчетов замдиректора по УВР
	91-100%	3	
	61-90%	2	Четверть
	60% и менее	1	
	Количество выпускников сдавших ОГЭ, ЕГЭ		Протоколы отчетов замдиректора по УВР
	<u>Обязательные предметы</u>		
	100%	5	
	99-70%	4	
	Менее 70%	3	
	Менее 50%	0	
	<u>По выбору</u>		
	100%	2	
	70-99%	1	
	Менее 70%	0	
	<u>Результаты ОГЭ, ЕГЭ</u>		Протоколы отчетов замдиректора по УВР
	выше среднего по району	3	
3	Показатели успеваемости независимой оценки качества образования (ВПР, административные проверочные работы, мониторинг, проект)		Протоколы отчетов замдиректора по УВР
	Количество обучающихся, выполнивших работу положительно		Месяц
	100%	2	
	80-99%	1	Протоколы отчетов замдиректора по УВР
	Менее 80%	0	
	<u>Дополнительные баллы за качество знаний</u>		Месяц
	Свыше 65%	2	
	30-64%	1	
	Менее 30%	0	
4	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, викторинах, спортивных соревнованиях и т.д.		
	<u>Очное участие:</u>		
	Школьный уровень		Приказы, протоколы, сертификаты,
	участие	1	
	Муниципальный уровень		Месяц
	участие	2	

	призёр	3	дипломы, грамоты	
	победитель	4		
Региональный уровень				
	участие	4		
	призёр	5		
	победитель	6		
Российский уровень				
	участие	4		
	призёр	5		
	победитель	10		
	дополнительный баллы при наличии 3 и более призеров и победителей	2		
	дополнительные баллы за участие учителя в работе комиссии за проверку работ	2		
Заочное участие:				
	Муниципальный уровень		Приказы, протоколы, сертификаты, дипломы, грамоты	Месяц
	призёр	2		
	победитель	3		
Региональный уровень				
	участие	2		
	призёр	3		
	победитель	4		
Российский уровень				
	участие	4		
	призёр	5		
	победитель	6		
	дополнительный баллы при наличии 3 и более призеров и победителей	1		
	Участие в интернет конкурсах, олимпиадах, акциях (при условии организации и проведения в стенах школы)	2		
5	Проведение предметных недель			
	участие	1	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	организация всей недели	5		
6	Проведение открытых уроков, классных часов, внеклассных мероприятий, общешкольных праздников (организатор)			
	участие	1		
	школьный уровень	2		
	муниципальный уровень	3		
7	Проведение мастер-классов, выступление на семинарах, РМО, проведение круглых столов			
	школьный уровень	2	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	муниципальный уровень	3		
	региональный уровень	4		
	Российский уровень	5		
8	Выступление на совещаниях, педсоветах, МО, общешкольных собраний (не по своей теме работы)			
	докладчик	1	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	Участие педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства и др.			

9	муниципальный уровень	5	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	региональный уровень	8		
	Российский уровень	10		
10	Участие в работе творческих коллективов по разработке программы развития школы, проектов			
	руководство группой	3	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
участие в работе группы	2			
11	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат и наградной комиссии			
	руководство группой	2		
	участие в работе группы	1		
	руководство наградной комиссией	3		
12	Участие в работе школьного музея			
	организация работы	2	Информация замдиректора по ВР	Месяц
участие	1			
13	Участие в работе пришкольного участка, школьной оздоровительной площадки			
	организация работы	3	Информация замдиректора по ВР	Месяц
участие	2			
14	Организация ОГЭ, ЕГЭ			
	ответственный организатор в аудитории	2	Информация замдиректора по УВР	Месяц
	организатор в аудитории, вне аудитории	1		
15	Сопровождение учащихся			
	по территории района	1	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	по территории области	2		
в выходной день	3			
16	Создание элементов образовательной инфраструктуры			
	стенды в коридоре	2	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
	оформление школы к праздникам	2		
оформление класса к праздничным датам	1			
17	Исполнение административных решений (отчеты)			
	своевременно	2	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
несвоевременно	0			
18	Качественное ведение школьной документации			
	своевременно	2	Информация замдиректора по УВР и ВР	Месяц
несвоевременно	0			
19	Наставничество	2	Приказ директора школы	Месяц
20	Ведение сайтов, не вошедших в тарификацию	2	Приказ директора школы	Месяц

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
на 2023-2024 учебный год

№п/п	Штатная единица	Количество ставок
Административно-управленческий персонал		
	Директор	1
1	Зам. директора по УВР	1
2	Заместитель директора по ВР	0,5
3	Всего:	2,5
Педагогический персонал		
	Педагог психолог	0,5
4	Педагог-библиотекарь	0,5
5	Преподаватель – организатор ОБЖ	0,5
6	Учителя	19,5
7	Педагог дополнительного образования	0,16
8	Воспитатель ГПД	1,5
9.	Воспитатель	3,33
10	Музыкальный руководитель	0,5
12	Инструктор по физ культуре	0,25
13	Всего:	26,74
Учебно-вспомогательный персонал		
	Педагог организатор	0,5
14	Руководитель ШСК	0,25
15	Социальный педагог	0,5
16	секретарь	1
17	Завхоз	1,5
18	Помощник воспитателя	2
19	Программист -техник	0,5
20	Всего:	6,25
Обслуживающий персонал		
	Повар	2
	Кухонный работник	0,75
21	кладовщик	0,5
22	сторож	2,8
23	Рабочая по стирке, кастелянша	0,25
25	лаборант	0,8
28	рабочий по обслуживанию здания	1
29	уборщица	5
30	водитель	2
32	гардеробщица	0,75
33	Всего:	15,85
	Итого по школе:	51,34