

Дополнительное соглашение № 2 от 01.03.2021
о внесении изменений в коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 3»
на 2020-2023 годы

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3» в лице исполняющего обязанности директора МБОУ СОШ № 3 Ротару Светланы Николаевны, с одной стороны, и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива Суходолиной Татьяны Викторовны в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации договорились о нижеследующем:

1. Приложение к положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 коллективного договора изложить в новой редакции:

**Положение
о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее- Положение) разработано в соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Положением об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Радужный, утвержденным Постановлением администрации города Радужный от 30.11.2017 № 1752 (с изменениями) с учетом Приказа Минобрнауки России от 10.12.2013 N 1324 (ред. от 15.02.2017) "Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.01.2014 N 31135), Отраслевого соглашения, утвержденного Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22 декабря 2014 г..

1.2. Настоящее Положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее-Школа), в соответствии с показателями и критериями качества и результативности труда работников Школы.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы, применения различных видов, стимулирующих выплат и определения их размеров.

1.4. Применяемая в Школе система материального стимулирования основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерном учете индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Школы по реализации уставных целей.

1.5. Положение определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам МБОУ СОШ № 3, исключая директора.

1.6. Основное назначение (цель) мотивационной системы выплат (стимулирования) –

повышение личной заинтересованности работника в повышении качества образовательного процесса в школе, рейтинга эффективности МБОУ СОШ № 3 среди образовательных учреждений, достижение полной удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг в школе, достижение высокого уровня показателей эффективности деятельности МБОУ СОШ № 3.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы за год.

1.8. Настоящее Положение согласовывается общим собранием трудового коллектива, вводится в действие приказом директора Школы, применяется для расчета стимулирующей части оплаты труда работникам Школы с 01 марта 2021 года по 28 февраля 2023 года.

1.9. С введением настоящего Положения все ранее установленные надбавки к заработной плате, должностным окладам не применяются.

1.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение допускаются после их согласования с общим собранием трудового коллектива школы и вводится в действие приказом директора Школы.

II. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Фонд стимулирующих выплат входит в состав фонда оплаты труда Школы, формируется на учебный год за счет средств бюджетной субсидии и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. На стимулирующие выплаты (единовременное премирование, стимулирующие, компенсационные и иные выплаты работникам организации) предусматривается разница между нормативным финансированием и представленной организацией тарификацией.

2.3. Стимулирующие выплаты в соответствии:

с Приложениями №№ 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению не предоставляются работникам Школы в следующих случаях:

2.3.1. окончание срока действия стимулирующих выплат;

2.3.2. окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

2.3.3. отказ работника Школы от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

2.3.4. участие в благотворительных добровольных мероприятиях;

2.3.5. организацию, проведение мероприятий, являющихся планируемым результатом реализации программ дополнительного образования, внеурочной деятельности, элективного курса;

2.3.6. получение качественного результата в схожих конкурсах, конференциях за одну и ту же работу;

2.3.7. участие обучающихся в мероприятиях без достижения качественного результата;

2.3.8. участие педагогов в качестве слушателей в семинарах, вебинарах, конференциях;

2.3.9. при выполнении государственного задания экспертами региональных предметных экзаменационных комиссий, за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (организаторы в аудитории, организаторы вне аудитории);

2.3.10. отсутствие обоснования (без представленного на комиссию документа с информацией о получении качественного результата).

2.3.11. с Приложениями №№ 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению не предоставляются или уменьшаются работникам Школы в следующих случаях:

2.3.12. неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2.3.13. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Школы, техники безопасности, требований охраны труда, трудовой дисциплины;

- 2.3.14. невыполнение приказов и распоряжений директора Школы;
- 2.3.15. нарушения, повлекшие дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия).
- 2.4. Объем устанавливаемой выплаты изменяется:
- 2.4.1. При получении качественного результата в «вертикальных» конкурсах, в которых предусмотрены этапы (школьный, городской, окружной, всероссийский); при получении результата на следующем (высшем) этапе устанавливается к выплате разница цены критерия.
- 2.4.2. При переходе ученика от одного учителя к другому выплата за результат Всероссийской олимпиады школьника устанавливается двум учителям по преемственности (по 1/2 цены критерия) в течение 1 года после перехода; при условии увольнения первого учителя (1/2 цены критерия остается в фонде школы).
- 2.4.3. снижение качества работ (результатов работы), за которую были определены выплаты.
- 2.5. Стимулирующие выплаты относятся к расходам Школы на оплату труда, учитываются при расчете средней заработной платы в установленных Трудовым кодексом РФ случаях, начисляются согласно фактически отработанному времени.
- 2.6. При отсутствии достаточных соответствующих финансовых средств директор Школы по согласованию с Управляющим советом Школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.
- 2.7. Материалы, обосновывающие предоставление стимулирующих выплат работникам Школы, относятся к номенклатурным делам бухгалтерии Школы и брошюруются в хронологическом порядке совместно с документами, относящимися к начислению заработной платы за соответствующий месяц или период начисления.

III. Порядок установления стимулирующих выплат

- 3.1. Стимулирующие выплаты устанавливает комиссия, утвержденная приказом директора, на основании представленных на заседание комиссии документов, подтверждающих участие в мероприятиях, результативность деятельности работника, инициативы.
- 3.2. Для соблюдения объективности в оценке результатов труда и установлении выплаты, адекватной трудовому вкладу работника в результат деятельности организации, комиссия анализирует документы и иные материалы, содержащие информацию о деятельности каждого работника: служебные записки, представления, приказы об итогах мероприятий, отчеты о проделанной работе, информацию официальных сайтов, материалы СМИ.
- 3.3. Документы и иные материалы для объективной оценки результатов труда работников представляют
- руководители учебно-методических объединений,
 - работники, курирующие определенные направления деятельности школы,
 - специалист отдела кадров
 - заместители директора
 - директор
 - руководители временных групп педагогов, объединений.
- 3.4. Для соблюдения демократической процедуры установления стимулирующих выплат и исключения фактов дискриминации, работник вправе лично обратиться в комиссию с просьбой установить выплаты, пояснить установление (снижение) выплат, представляя документальные основания для пересмотра/установления выплаты.
- 3.5. У каждого работника есть право на обращение в комиссию по вопросам назначения стимулирующих выплат. При спорных случаях решение об установлении выплаты принимается голосованием членов комиссии. При недостаточности информации (неполноте или отсутствии) и невозможности объективной оценки труда работника для принятия решения по установлению выплаты, комиссия вправе потребовать предоставления дополнительных материалов.
- 3.6. Решение о выплатах и их размере принимается по согласованию с представителем управляющего совета, оформляется протоколом. Протоколы подписывает каждый член комиссии. Протоколы прошиваются незамедлительно на заседании в присутствии всех членов

комиссии. Нить, скрепляющая листы, приклеивается к последнему листу материалов этикеткой с датой заседания и подписью членов комиссии. Данные материалы направляются в бухгалтерию для работы.

3.7. Перечень стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с обобщающей таблицей настоящего Порядка.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и	1 раз в квартал

			внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

3.8. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются за личный вклад в достижение высокого уровня показателей эффективности деятельности МБОУ СОШ № 3:

3.8.1. Соответствие деятельности школы требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)

3.8.2. Сохранность контингента обучающихся

3.8.3. Качественные результаты итоговой аттестации. Доля выпускников, получивших документы об образовании - 100%

3.8.4. Информационная открытость образовательной организации (соответствие сайта закону «Об образовании в Российской Федерации»)

3.8.5. Наличие обучающихся, победителей, призеров очных олимпиад и конкурсов (выше среднего)

3.8.6. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов

3.8.7. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)

3.8.8. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми

3.8.9. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)

3.8.10. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних

3.8.11. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов

3.8.12. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей

3.8.13. Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы

3.8.14. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения

3.8.15. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки

3.8.16. Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена

3.8.17. Функционирование системы государственно-общественного управления, наличие органов детского самоуправления, управляющего совета, других форм общественного самоуправления (качественное, результативное функционирование)

3.9. Порядок установления работникам Школы стимулирующих выплат и подготовка проектов приказов директора Школы по данному вопросу производится по:

3.9.1. Регламенту установления работникам Школы регулярных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (Приложение № 1 к настоящему Положению);

3.9.2. Регламенту установления работникам Школы регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты (Приложение № 2 к настоящему Положению);

- 3.9.3. Регламенту установления работникам Школы единовременных (разовые) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и за особые достижения при выполнении педагогических услуг (работ) (Приложение № 3 к Настоящему Положению);
- 3.9.4. Регламенту установления работникам Школы единовременных (разовые) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложение № 4 к Настоящему Положению);
- 3.9.5. Регламенту установления работникам Школы единовременных премиальных выплат (Приложение № 5 к настоящему Положению);
- 3.9.6. Регламенту установления работникам Школы стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году (Приложение № 6 к настоящему Положению).

Приложение № 1
к Положению о распределении
стимулирующей части оплаты
труда работникам МБОУ СОШ №3

Регламент установления работникам Школы регулярных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

1. Регулярные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный), устанавливаются педагогическим работникам, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с показателями и критериями оценки.
2. Регламент установления работникам Школы ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ основан на анализе его трудовой деятельности в предыдущем учебном году.
3. Ежемесячные стимулирующие выплаты являются поощрением за выполненную работу и направлены на стимулирование работника Школы к результативному труду.
4. Установление стимулирующих выплат производится в зависимости от наличия финансовых средств, предназначенных для материального стимулирования работников Школы.
5. Ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам работы в предыдущем учебном году устанавливаются два раза в год в следующие периоды: с марта по август; с сентября по февраль и выплачиваются пропорционально отработанному времени.
6. Данный вид стимулирования не может превышать 100% должностного оклада работника.
7. На основании приказа директора Школы о возложении обязанностей, могут быть установлены постоянные выплаты за качество выполняемых работ на учебный год за:
 - 7.1. координацию и работу Центра Здоровья;
 - 7.2. координацию работы по организации питания школьников;
 - 7.3. работу школы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;
 - 7.4. работу школы по профилактике экстремизма;
 - 7.5. организацию работы по реализации проекта «Точки роста»;
 - 7.6. организацию работы по реализации проекта «Юнармия»;
 - 7.7. осуществление работы с официальным сайтом школы
 - 7.8. координацию профориентационной работы с учащимися;
 - 7.9. организацию и осуществление волонтерских проектов ученического самоуправления;
 - 7.10. координацию работы школы с учащимися с ОВЗ;
 - 7.11. координацию организации школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников и участие на последующих этапах;
 - 7.12. координацию воспитательной работы в Школе;

- 7.13. методическое сопровождение реализации основных образовательных программ;
- 7.14. методическое сопровождение реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- 7.15. социально-педагогическое, учебно-воспитательное сопровождение обучающихся;
- 7.16. психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса;
- 7.17. ведение информационных баз;
- 7.18. организационно-педагогическую координацию работы Школы по основным образовательным программам;
- 7.19. научно-методическое обеспечение реализации программы развития Школы;
- 7.20. сопровождение проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- 7.21. реализацию индивидуальной проектной и исследовательской деятельности старшеклассников.

Показатели и критерии оценки

для установления регулярных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

категория: педагогические работники, заместители руководителя, главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Расчет показателя	Примечание
1	Разработка и качественная реализация мер по продвижению Программы развития школы, мер по совершенствованию кадровых, методических, материально-технических, информационных условий реализации качественного образования в школе.	10%	При реализации одного из проектов Программы развития
2	Качественная и результативная координация деятельности педагогов (иных работников) в определенном направлении деятельности, ведение документации, подготовка отчетов и анализ результативности, за исключением руководителей УМО.	20%	
3	Заполнение, ведение, постоянных баз данных, информационных систем школы	20%	при качественной проработке и реализации мер защиты ПДн
4	Высокая эффективность деятельности по отдельным направлениям функционирования школы при наличии систематизированной документации, оформления результатов деятельности, качественное и своевременное ведение отчетной документации.	10%	
5	Реализация инновационных программ, брендовых проектов; внедрение эффективных методик в образовательный, воспитательный процесс, также в процесс сопровождения образования.	20%	
6	Системный и эффективный мониторинг качества образовательных услуг, качества реализации академических прав обучающихся и педагогических работников.	10%	

7	Разработка и реализация результативных педагогических инициатив, позитивно отражающихся на имидже и рейтинге школы (инициатива длительного временного отрезка, от 6 мес.)	10%	
8	Качественное и результативное проведение мероприятий по профилактике правонарушений подростков; эффективные решения конфликтных ситуаций с подростками.	20%	
9	Управление качеством образования: гибкое реагирование на изменение в законодательстве, планах, показателях.	20%	
10	Управление качеством образования: исполнение профессиональных задач, требующих дополнительного образования и новой компетенции в сфере управления (взаимозаменяемость управленческой команды)	20%	
11	Управление качеством образования (в том числе и финансовое сопровождение, и обеспечение): разработка, внедрение и качественное продвижение в рамках образовательного процесса федеральных брендов в рамках реализации национального проекта «Образование»	20%	

**Регламент установления работникам Школы регулярных
стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты**

1. Регулярные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются специалистам, служащим, рабочим, заместителю директора по административно-хозяйственной части в соответствии с показателями и критериями по результатам предшествующего периода приказом директора.
2. Установление стимулирующих выплат производится в зависимости от наличия финансовых средств, предназначенных для материального стимулирования работников Школы.
3. Ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам работы в предыдущем учебном году устанавливаются два раза в год в следующие периоды: с марта по август; с сентября по февраль и выплачиваются пропорционально отработанному времени.
4. Данный вид стимулирования не может превышать 100% должностного оклада работника.
5. Размер регулярных стимулирующих выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется с помощью показателей оценки и критериев эффективности работы.

**Показатели и критерии оценки для установления регулярных стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие за результаты работы**

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Расчет показателя	Примечание
1	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок	10%	
2	Выполнение плановых работ надлежащего качества в сокращенный период	20%	
3	Качественная и результативная координация деятельности группы работников в определенном направлении деятельности, ведение документации, подготовка отчетов и анализ результативности.	20%	
4	Заполнение, ведение, постоянных баз данных, информационных систем школы	20%	при качественной проработке и реализации мер защиты ПДн
5	Разработка и качественная реализация мер по продвижению Программы развития школы, мер по совершенствованию кадровых, материально-технических, информационных условий реализации качественного образования в школе.	20%	
6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы определенной службы организации.	20%	

7	Реализация действенных мер по установлению/соблюдению внутришкольного порядка, соблюдения инструкций и правил	20%	
8	Системный и эффективный мониторинг качества услуг, качества реализации академических прав обучающихся и педагогических работников.	10%	
9	Качественное и своевременное ведение протоколов собраний, заседаний, созданных комиссий, общих собраний трудового коллектива	10%	
10	Системное и качественное проведение мероприятий по профилактике правонарушений подростков; профилактических мероприятий по ОТ, антитеррористической безопасности	20%	
11	гибкое реагирование на изменение в законодательстве, планах, показателях.	20%	
12	исполнение профессиональных задач, требующих дополнительного образования и новой компетенции (взаимозаменяемость работников)	20%	
13	Финансово-экономическое сопровождение и обеспечение образовательного процесса в период продвижения федеральных брендов в рамках реализации национального проекта «Образование»	20%	

**Регламент установления педагогическим работникам Школы
единовременных (разовые) стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
и за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Регламент установления педагогическим работникам Школы единовременных (разовых) стимулирующих выплат за качество выполненных работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) регулирует порядок установления разовых премий.
2. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются педагогическим работникам, включая заместителей директора (педагогических) в соответствии с показателями и критериями.
3. Установление разовых Премий за выполнение особо важных и срочных работ производится в зависимости от наличия финансовых средств.
4. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном размере (в протоколах фиксируется баллами, где 1 балл равен 100 рублям).
5. Основанием для установления разовых премий также является выполнение работником Школы особо важных работ и качество выполненных работ, особых достижений при выполнении услуги.
6. Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Школы.
7. Единовременная (разовая) премия устанавливается после завершения и подведения итогов работы. В случаях выполнения особо важных и срочных работ в течение длительного времени, допускается установление разовой премий после завершения и принятия: отдельных этапов указанных работ.
8. Единовременная (разовая) премия устанавливается в абсолютном размере.
9. Размер единовременной (разовой) премии определяется в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств в фонде стимулирующих выплат, объема выполненных работ, личного вклада работника Школы и других показателей.
10. Единовременная (разовая) премия устанавливается приказом директора Школы.

**Показатели и критерии оценки
для установления педагогическим работникам Школы единовременных (разовые)
стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и за особые достижения
при выполнении услуг (работ) (по факту получения результата)**

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	Расчет показателя, баллы	Примечание, особые условия установления
1. Достижение высокого уровня по показателям «Сохранность контингента», «Формирование положительного имиджа школы», «Информационная открытость образовательной организации», «Функционирование системы государственно-общественного управления»			
1.1	Рост числа обучающихся в классе на 30 % по итогам периода	20	Оценка осуществляется на 05.09.

1.2	Планирование, организация и проведение качественного социокультурного мероприятия (на параллели) в сотрудничестве с родителями, органами власти	10 20 30	При освещении в СМИ
1.3	Результативное оперативное (разовое) проведение мероприятий по профилактике правонарушений подростков; успешное решение конфликтных ситуаций с подростками, родителями, работниками, проведение профилактических мероприятий по ТБ, ОЗОЖ и др.	5	При привлечении зам/директора, директора; При наличие отчетной документации (приказов, протоколов, журнала регистрации и др.)
1.2. Качественная трансляция передового педагогического опыта (очно):			
1.2.1.	Очное выступление на заседании городского методического объединения	5	
1.2.2.	Очное выступление на педсовете, коллегии, конференции, направленное на анализ проблемы и планирование путей ее решения (школа, город)	10	
1.2.3.	Пиар-акция о педагоге и его результатах через трансляцию опыта в городских, окружных СМИ о специфике педагогической деятельности и ее результативности.	20	Личный вклад педагога определяется комиссией
1.2.4.	Результативное участие в школьном конкурсе педагогического мастерства	30	
1.2.5.	Участие в школьном конкурсе педагогического мастерства	20	
1.2.6.	Результативное участие в заочном городском конкурсе педагогического мастерства	50 20	50 – конкурс портфолио 20 – конкурс программ
1.2.7.	Участие в заочном городском конкурсе педагогического мастерства	30	20 – конкурс портфолио 10 – конкурс программ
1.2.8.	Результативное участие в очном городском конкурсе педагогического мастерства («Лучший учитель», «Учитель /педагог года, классный руководитель года и др.»)	100	
1.2.9.	Участие в очном городском конкурсе педагогического мастерства («Лучший учитель», «Учитель /педагог года, классный руководитель года и др.»)	70	
1.2.10.	Результативное участие в очном региональном, всероссийском конкурсе педагогического мастерства	200	
1.2.11.	Участие в очном региональном, всероссийском конкурсе педагогического мастерства	150	
1.2.12.	Результативное участие педагога в конкурсе образовательных организаций	30	При отсутствии ценного

			вознаграждения конкурса
1.2.13.	Публикация в официальном периодическом журнале (при указании название журнала, тиража, номера выпуска, стр. публикации)	30	Не учитываются коммерческие интернет публикации
1.3	Высокая эффективность деятельности по отдельным направлениям функционирования школы: качественная и результативная координация центра здоровья, безопасности дорожного движения, образовательного центра «Точка роста», экологического направления, юнармейского движения, волонтерского движения, олимпиадного движения и др.	10	Эффективность деятельности определяется комиссией. <i>Если деятельность и результаты не являются целью образовательных программ (определены в тарификации педагога)</i>
1.4	Качественное руководство органами общественного управления или активное участие в них (управляющий совет, научно-методический совет, ученический совет, родительское сообщество)	30	Не более 2-х раз в календарный год
1.5	Эффективное участие педагога (группы педагогов) в конкурсе на получение гранта школой	30	Личный вклад определяет комиссия
2. Достижение высокого уровня по показателям «Качество образования в школе», «Результаты государственной итоговой аттестации»			
2.1	Высокие результаты государственной итоговой аттестации 11-х, 9-х классах		Выплата устанавливается единовременно по итогам <u>основного периода</u> ГИА
2.1.1	русский язык, математика (100% набрали порог для получения аттестата)	100	По итогам ГИА, на комиссию предоставляются протоколы
2.1.2	Предметы по выбору (100% сдававших набрали пороговое значение, т.е. количество обучающихся, освоивших ООП ООО и СОО - 100%)	50	По итогам ГИА, на комиссию предоставляются протоколы
2.1.3	20% обучающихся, сдававших ЕГЭ набрали от 80-до 100 баллов	70	При условии, что 100% обучающихся набрали порог для получения аттестата
3. Достижение высокого уровня показателей эффективности: «Наличие обучающихся, победителей, призеров очных олимпиад и конкурсов (выше среднего по городу)», «Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми», «Реализация программ дополнительного образования» «Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки»			
3.1	Высокие результаты Всероссийской олимпиады		

	школьников: Победитель (в городе)	100	
3.2	Призер (в городе)	70	
3.3	Победитель (в регионе)	130	
3.4	Призер (в регионе)	100	
3.5	Победитель, призер в РФ	200	
3.6	Высокие результаты очных научно-практических конференций: Победитель (в городе)	70	
3.7	Призер (в городе)	60	
3.8	Победитель (в регионе)	120	
3.9	Призер в регионе	100	
3.10	Победитель, призер в РФ	160	
3.11	Очные конкурсы обучающихся по профилю деятельности учителя, педагога (творческие, лидерские, технологические личные, не спортивные командные): Победитель, призер (в городе)	30	Если конкурсы рекомендованы Минпросвещения, по приказу школы или УО
3.12	Победитель, призер (в округе)	50	
3.13	Командные конкурсы (спортивные соревнования) Команда-Победитель (в городе)	40	
3.14	Команда-Призер (в городе)	30	
3.15	Команда - Призер, победитель (регион, РФ)	80	
4. Достижение высокого уровня по показателям «Совершенствование кадровой базы школы»			
4.1	Проявление педагогической инициативы по обучению (самообразованию) в определенном направлении деятельности, использование результатов обучения на практике	15	по решению комиссии
4.2	Качественное и результативное наставничество молодого специалиста, студента учебного заведения	20	
4.3	Изучение и внедрение в образовательный процесс новейшего программного обеспечения, нового IT-оборудования, эффективных образовательных платформ	20	Если представлены доказательства результативности использования
4.4	Качественная и результативная координация деятельности учебно-методического объединения, творческого временного объединения, ведение документации УМО, подготовка отчетов и анализ результативности УМО.	20	
4.5	Реализация программы внутрикорпоративного обучения педагогов; обучение освоенной и продуктивной технологии/технике, навыкам работы с новейшим ПО педагогов школы (не менее 3-х человек)	20	
5 Реализация городских/окружных оценочных мероприятий на базе школы, вне школы; ГИА, проведение мониторингов, оценочных процедур, проверки уровня освоения			

ООП			
5.1	Руководитель ППЭ при ГИА и др.	30 за 1 экзамен	Устанавливается при наличии приказа школы
5.2	Помощник руководителя ППЭ, администратор ППЭ при ГИА и др.	20	
5.3	Технический исполнитель при ГИА и др.	20 за 1 экзамен	
5.4	Член ГЭК	30 за один экзамен	
5.5	Организатор в аудитории (без выполнения госзадания; без освобождения от основной работы)	10	
5.6	Организатор вне аудитории (без выполнения госзадания; без освобождения от основной работы)	7	
5.7	Эксперт, член жюри (без оформления в отделе кадров «исполнения государственных обязанностей (эксперты региональных предметных комиссий)	10	При заполнении оценочных критериальных баз
5.8	Педагогическое сопровождение проведения ГИА, РДР, ВПР, мониторинга физподготовки, формирование базы ГТО и др.	15	
6 Результативное проведение, организация мероприятий, связанных с подготовкой к проверкам органов власти, надзорных органов, органов управления, поддержанием дисциплины в детском и трудовом коллективе.			
6.1	Исполнение на высоком организационном уровне сложных неотложных заданий, требующих приобретения дополнительных компетенций и дополнительных временных ресурсов	50	
6.2	Реализация дополнительных мер по соблюдению внутришкольного порядка	10	

**Показатели и критерии оценки
для установления единовременных (разовых) стимулирующих выплат
в абсолютном размере за качество выполняемых работ
и за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Регламент установления работникам Школы единовременных (разовых) стимулирующих выплат за качество выполненных работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) регулирует порядок установления разовых премий.
2. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются специалистам, рабочим, главному бухгалтеру, заместителю руководителя по хозяйственной части в соответствии с показателями и критериями.
3. Установление единовременной (разовой) премии за качество выполненных работ и за особые достижения при выполнении услуг (работ) (далее-разовые стимулирующие выплаты) производится в зависимости от наличия финансовых средств.
4. Разовые стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном размере (в протоколах фиксируется баллами, где 1 балл равен 100 рублям).
5. Основанием для установления разовых стимулирующих выплат также является выполнение работником Школы особо важных работ и качество выполненных работ и особых достижений при выполнении услуги.
6. Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Школы.
7. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются после завершения и подведения итогов работы. В случаях выполнения особо важных и срочных работ в течение длительного времени, допускается установление разовой премии после завершения и принятия отдельных этапов указанных работ.
8. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере.
9. Размер разовой премии определяется в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств в фонде стимулирующих выплат, объема выполненных работ, личного вклада работника Школы и других показателей.
10. Разовая премия устанавливается приказом директора Школы.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Расчет показателя	Примечание
1	Эффективные и срочные решения внеплановых профессиональных задач (с запланированным положительным результатом). Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения.	20	
2	Эффективные решения плановых работ качественно и в сокращенный период (с запланированным положительным результатом). Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения	20	
	Отсутствие бухгалтерских ошибок по ведомым направлениям. Отсутствие обоснованных претензий к работе бухгалтерии со стороны работников.	30	

	Выполнение плановых показателей по труду. Отсутствие (снижение) числа случаев нарушений трудовой дисциплины.	30	
	Отсутствие случаев хищения имущества. Исполнение сметы расходов.	20	
	Содержание закреплённых посещений в надлежащем санитарно-гигиеническом порядке	20	
3	Исполнение на высоком уровне сложных неотложных заданий, требующих приобретения дополнительных компетенций или выполнение дополнительной работы	20	
4	Разработка и реализация эффективных и высоко результативных периодических мер по установлению/соблюдению порядка в школе	20	
5	Гибкое реагирование на изменение плана, показателей, условиях труда (разработка/реализация разовых эффективных мер)	20	
6	Высокие результаты координации деятельности группой работников с получением запланированного положительного результата	20	
7	Заполнение, временных (целевых) баз данных, информационных систем школы	20	
8	Качественная реализация разовых эффективных мер по продвижению <u>Программы развития школы</u> , мер по совершенствованию кадровых, материально-технических, информационных условий реализации качественного образования в школе.	30	Указать проект Программы
9	Высоко результативное проведение мероприятий по профилактике правонарушений подростков; профилактических мероприятий по ОТ и ТБ, успешное решение конфликтных ситуаций с подростками, родителями, работниками.	30	
10	Высоко результативное проведение показательных мероприятий по ОТ, пожарной безопасности, тренировок, учений.	20	
11	Периодический мониторинг качества предоставляемых услуг, качества реализации академических прав обучающихся, педагогических работников, отчет о самообследовании школы (качественно без замечаний предоставленные отчеты за квартал, год, учебный год)	30	
12	Единовременная качественная разработка нормативных локального акта в связи с изменением организационных условий труда, законодательства, правовых актов школы.	20	
13	исполнение профессиональных задач, требующих дополнительного образования и новой компетенции (разовая взаимозаменяемость работников)	50	
14	Финансово-экономическое сопровождение и эффективное обеспечение процесса продвижения федеральных брендов в рамках реализации национального проекта «Образование»	20	

**Регламент установления работникам Школы
единовременных премиальных выплат**

1. Установление единовременных премиальных выплат работникам Школы производится в зависимости от наличия финансовых средств.
2. Под единовременными премиальными выплатами работникам Школы подразумевается:
 - выплаты ко дню профессиональных и государственных праздников;
 - выплаты по случаю юбилея школы
3. Единовременные премиальные выплаты работникам Школы устанавливаются приказом директора Школы.
4. Размер единовременных премиальных выплат к профессиональным и государственным праздникам устанавливается суммой 10 000,00 рублей.
5. Единовременные премиальные выплаты к профессиональным и государственным праздникам могут устанавливаться три раза в год в связи со следующими праздниками (по выбору):
 - День Учителя;
 - День Знаний;
 - Новый год;
 - Международный женский день;
 - День Защитника Отечества
 - День Конституции.

**Регламент установления работникам Школы
периодических стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году.**

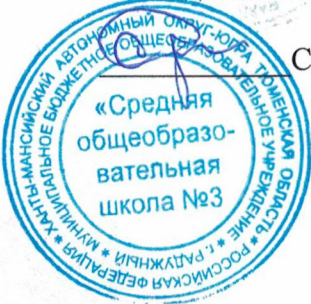
1. Установление работникам Школы периодических стимулирующих выплат по результатам работы в текущем году основан на анализе его трудовой деятельности.
2. Периодические стимулирующие выплаты являются поощрением за выполненную работу и направлены на стимулирование работника Школы к результативному труду.
3. Установление стимулирующих выплат производится в зависимости от наличия финансовых средств, предназначенных для материального стимулирования работников Школы.
4. К периодическим стимулирующим выплатам педагогическим и иным работникам Школы по результатам работы относится выплата по итогам года.
5. Фонд стимулирующих выплат утверждается приказом директора Школы.
6. Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.
7. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.
8. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

2. Остальные условия договора, не затронутые данным соглашением, остаются неизменными.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2020-2023 годы и вступает в силу со дня его подписания.

Работодатель:

С.Н. Ротару



Представитель трудового коллектива:

Т.В. Суходолина

Коллективный договор (изменения в коллективный договор)	
зарегистрирован	в управлении экономики и
(структурное подразделение органа местного самоуправления)	
представитель администрации города Радужный	
регистрационный номер	15/2021
договор от	03 20/ года
г. Радужный	ж.н.е.р.т.
г. Радужный	В. В. Суходолина
(подпись)	ф.и.о.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью

19 (девятнадцать) листов

Исполняющий обязанности
директора С.Н. Ротару

