

Принято  
общим собранием  
трудового коллектива  
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик  
Протокол № 7 от 31.10.2022г.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директор  
МКОУ «СОШ № 9»  
г.о. Нальчик  
№ 75/1 от 31.10.2019

СОГЛАСОВАНО  
Управляющим советом  
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик  
Протокол № 3 от 31.10.2022г.

СОГЛАСОВАНО  
профсоюзным комитетом  
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик  
31.10.2022

**Положение**  
**о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера**  
**работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской Республики.**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ «СОШ №9» г.о. Нальчик положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организации.

2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работы;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

надбавка за внедрение новых эффективных практик;

надбавка за применение в работе достижений науки;

надбавка за наставничество.

5. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов;  
личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

7. Выплаты осуществляются в виде:

7.1. Регулярных (постоянных) надбавок за результативность труда, устанавливаемых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1);

7.2. Разовых (временных) выплат – надбавок или премий фиксированного размера, которые выдаются единовременно за какое-либо значимое достижение в профессиональной деятельности:

- проведение школьных, городских, и республиканских семинаров, конкурсов, дней науки, дней открытых дверей, акций, флешмобов и других мероприятий;

- подготовку и проведение пробных экзаменов, сочинений, собеседования, ВПР, тестирований, интегрированных уроков;

- классным руководителям за работу в микрорайоне, трудоустройство несовершеннолетних, профилактику правонарушений;

- сотрудникам школы к праздникам (Новый год, День учителя, 23 февраля, 8 марта), к юбилеям, участие в общественно-политической жизни города;

- за разработку рабочих программ и дополнительных курсов;

- за проведение дополнительных мероприятий в школе по пожарной безопасности, сохранность технологического оборудования, благоустройство и озеленение пришкольной территории и школьных помещений;

- победителям конкурса «Лучших учителей».

7.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ «СОШ №9» ведется с участием Управляю-

щего совета, обеспечивающего демократический государственно-общественный характер управления ОУ, на основании принципов объективности, гласности и прозрачности оценочных процедур.

7.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников МКОУ «СОШ №9» учитываются результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом школы.

7.5. В МКОУ «СОШ №9» создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам, в состав которой входят члены администрации ОУ, профсоюзного комитета, Управляющего совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся, руководители предметных объединений, специалисты бухгалтерской службы. Численный и персональный состав комиссии рассматривается на заседании Управляющего совета и утверждается приказом руководителя ОУ к началу каждого учебного года.

Комиссия:

- избирает из своего состава председателя и секретаря;
- рассматривает представленные данные мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников ОУ, осуществляет их анализ и оценку объективности в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей и выставляет баллы;
- при необходимости запрашивает у работников ОУ подтверждающие материалы (копии дипломов, грамот и др.) по итогам полугодия и года;
- в случае установления существенных расхождений между представленными результатами самооценки работника и реальным состоянием дел возвращает мониторинговые таблицы работнику для исправления и доработки;
- утверждает лист оценки показателей результативности труда работника ОУ, который подписывается всеми членами комиссии (оценочный лист);
- формирует предложения о размерах стимулирующих выплат и их периодичности работникам ОУ, которые оформляются итоговым протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.

7.6. Руководитель ОУ раз в год – в сентябре – представляет в Управляющий совет школы итоговый протокол комиссии о показателях результативности деятельности работников, являющийся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. После согласования данного протокола Управляющим советом руководитель ОУ издает приказ о размерах стимулирующих выплат работникам МКОУ «СОШ №9» на период с сентября по август включительно.

7.7. Надбавки за результативность труда устанавливаются на основании суммарного количества баллов по каждому показателю (максималь-

ное количество баллов устанавливается отдельно для каждой категории работников).

7.8. Размер стимулирующих надбавок по результатам труда работникам ОУ определяется по следующей формуле:

$H = K \times k$ , где

H – размер стимулирующей надбавки;

K – количество баллов, набранных работником ОУ по итогам каждого полугодия учебного года;

k – основной расчетный показатель для определения размера стимулирующей надбавки каждому работнику ОУ – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности, который определяется расчетным путем исходя из объема фонда стимулирования и устанавливается в фиксированном размере ежегодно приказом руководителя ОУ.

10% - Отличник народного просвещения/Почетный работник общего образования РФ с ПК по ПКГ с учетом объема фактической нагрузки.

7.9. В случае если после определения размера стимулирующих надбавок работникам МКОУ «СОШ №9» от фонда стимулирования остается неиспользованная часть средств, эти денежные средства направляются на выплату разовых премий работникам ОУ.

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
профессиональной деятельности учителя МКОУ «СОШ № 9»**

Ф.И.О. учителя \_\_\_\_\_  
 Преподаваемый предмет \_\_\_\_\_  
 Время проведения экспертизы \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели, измерители	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
<b>Критерий 1. Результативность общеобразовательной деятельности</b>				
1.1.	<b>Показатели подготовки выпускников 9 и 11-х классов по результатам государственной итоговой аттестации</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие высокобалльников (более 80 баллов)/ (более 80% выполнения работы)</li> </ul>	до 3		
1.2.	<b>Результативность участия школьников в очных предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях</b> -муниципального уровня (победитель/призер) 4/2 -регионального уровня (победитель/призер) 5/3 -всероссийского уровня (победитель/призер) 8/5  <b>Результативность работы с одаренными (проявляющими интерес к предмету) обучающимися (наставничество), имеющими успехи (победитель, призер, высокий рейтинг) в разноуровневых олимпиадах и конкурсах (приказ/подтверждающие итоговые документы)</b> 3			
1.3	<b>Методическая поддержка педагогов в учебно-воспитательном процессе</b>	8		
<b>Критерий 2: Профессиональные достижения педагогов</b>				
2.1.	<b>Результативность участия в профессиональных конкурсах (очное/заочное участие)</b> Победитель: -муниципального уровня 4 -регионального уровня 6 -всероссийского уровня 10 Призер/ Лауреат: -муниципального уровня 3 -регионального уровня 5 -всероссийского уровня 8			
<b>Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя</b>				
3.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• результативность участия в мероприятиях, конкурсах воспитательной направленности</li> <li>- школьный уровень 2</li> <li>- муниципальный/республиканский уровень до 3</li> </ul>			
3.2	Разработка и организация образовательных и воспитательных проектов с классом.	3		
3.3	Результативность участия классного коллектива в различных акциях (Дети -Детям, Ветеран живет рядом и др.)	3		
3.4	Организация работы в социуме и взаимодействие класса с социальными партнерами (Пушкинская карта, трудовое воспитание)	3		
3.5	Эстетическое оформление кабинета.	3		
3.6	Отсутствие замечаний по соблюдению обучающимися правил внутреннего распорядка - школьная форма 2 - опоздание на уроки 2			
<b>Критерий 4 Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка (оценивает администрация)</b>				

4.1.	- дежурство по школе	1 за каждое		
4.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>-опоздание на урок (явка на работу - за 15 мин. до начала урока);</li> <li>- отсутствие в кабинете санитарно-гигиенических условий для занятий; -</li> <li>- наличие происшествий, конфликтных ситуации во время проведения учебных и внеклассных (внешкольных) мероприятий;</li> <li>- наличие жалоб со стороны родителей;</li> <li>- несвоевременная сдача отчетов, планов, рабочих программ;</li> <li>- несвоевременное заполнение электронного журнала;</li> <li>- отсутствие на рабочем месте во время урока</li> </ul>	- 10		