

**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»**

**Дополнительное соглашение  
к Коллективному договору**

(Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» от 01.02.2022 года регистрационный №1119/22-КД от 09.02.2022 года)

Стороны в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» Широковой А.В.

и представителя работников председателя первичной профсоюзной организации Воронковой Е.В.,  
в соответствии с протоколом собрания трудового коллектива от 02.02.2024 года  
договорились:

1) продлить действие коллективного договора от 01.02.2022 года регистрационный №1119/22-КД от 09.02.2022 года на один год, до 01.02.2025 года;

2) пункт 3.21. дополнить фразой  
*работнику, члену семьи СВО – 3 календарных дня;*

3) приложение №5 ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г. ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ» на 50 страницах утвердить в новой редакции

*руководитель*  
*от 15.02.2024*  
*Воронкова Е.В.*

директор

председатель первичной  
профсоюзной организации

Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 3 г. Ершова Саратовской области»

Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 3 г. Ершова Саратовской области»

Широкова А.В.

Воронкова Е.В.

02.02.2024

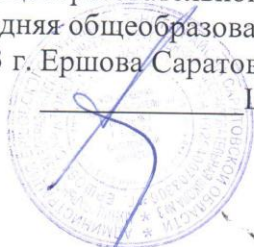
02.02.2024



Приложение  
коллективному договору  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»  
от 01.02.2022 года регистрационный №1119/22-КД от 09.02.2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г.  
ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

директор  
Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 3 г. Ершова Саратовской области»  
Широкова А.В.  
**02.02.2024**



председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 3 г. Ершова Саратовской области»  
Воронкова Е.В.  
**02.02.2024**



**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г. ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**Содержание:**

1. Общие положения.
2. Организация деятельности Комиссии
3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.
4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.
  - 4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательного учреждения по учебной и воспитательной работе.
  - 4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы**
    - 4.2.1. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя.
    - 4.2.2. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности воспитателей ГПД (группы продлённого дня).
    - 4.2.3. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-психолога
    - 4.2.4. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования.
    - 4.2.5. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности социального педагога.
    - 4.2.6. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-логопеда, учителя дефектолога.
    - 4.2.7. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего вожатого.
    - 4.3.8. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-библиотекаря (заведующего библиотекой).
    - 4.3.9. Критерии заместителя директора по работе с федеральной сетью и внешними партнерами
    - 4.3.10. Критерии заместителя директора - заведующего по учебной части
    - 4.3.11. Критерии методиста
    - 4.3.12. Критерии специалиста по работе со средствами массовой информации.
  - 4.3 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности непедагогических работников школы**
    - 4.3.1. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителя директора по АХЧ.
    - 4.3.2. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности специалиста (ответственного по ОТ и ТБ)
    - 4.3.3 Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности лаборанта
    - 4.3.4. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности секретаря - руководителя,
    - 4.3.5. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности сторожа,
    - 4.3.6. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности повара,
    - 4.3.7. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заведующего столовой (шеф-повара),
    - 4.3.8. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности дворника,
    - 4.3.9. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика служебных помещений
    - 4.3.10. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности подсобного рабочего,
    - 4.3.11. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего техника.
    - 4.3.12. Критерии системного администратора
    - 4.3. 13. Критерии администратора
5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

## 1. Общие положения.

### *1. Общие положения.*

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 29.12.2012 года №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», действующими нормативными актами Правительства Саратовской области по вопросам оплаты труда и действующими нормативными актами Администрации Ершовского муниципального района Саратовской области по вопросам оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ершовского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок начисления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области».

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются один раз в год (в августе) по результатам труда работников в предыдущие двенадцать месяцев, за исключением вновь принятого персонала. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам устанавливаются со дня принятия на работу в размере среднего показателя стимулирующих баллов по педагогическому или техническому персоналу.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям сотрудников:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательного учреждения по учебной и воспитательной работе.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности воспитателей ГПД (группы продлённого дня).

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-психолога

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности социального педагога.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-логопеда, учителя дефектолога.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего вожатого.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога - библиотекаря (заведующего библиотекой).

Критерии заместителя директора по работе с федеральной сетью и внешними партнерами

Критерии заместителя директора - заведующего по учебной части

Критерии методиста

Критерии специалиста по работе со средствами массовой информации.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителя директора по АХЧ.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности специалиста (ответственного по ОТ и ТБ)

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности лаборанта

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности секретаря - руководителя,

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности сторожа,

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности повара,

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заведующего столовой (шеф-повара),

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности дворника,

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика служебных помещений

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности подсобного рабочего,

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего техника.

Критерии системного администратора

Критерии администратора

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками школы в соотношении 90% и 10% соответственно Управляющим советом в пределах выделенного финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам школы распределяются Управляющим советом школы по представлению оценочной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда протокола результатов ее работы. Основанием для стимулирования работников школы являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего Положения.

1.7. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия).

## **2. Организация деятельности Комиссии**

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по школе.

2.2. Состав комиссии нечётное количество человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены трудового коллектива, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. 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.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не одного раза в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. 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.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

## **3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.**

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам школы осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации школы и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления

в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющей совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам школы.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по школе.

#### **4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

##### **4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательных учреждений по учебной и воспитательной работе.**

Структура критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей директора по учебной и воспитательной работе разрабатывается на основе утверждённых органами местного самоуправления на данный момент «портфолио» руководителя.

**Порядок расчета стимулирующих выплат** для руководящих работников:

- расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю;
- денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по сентябрь следующего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей;
- размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с 1 сентября по 1 сентября следующего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

#### **4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы.**

##### **Порядок расчета стимулирующих выплат.**

Для педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу;
- найти сумму баллов всех педагогических работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с 1 сентября по 31 августа следующего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагога. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

#### **4.3 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности непедагогических работников школы**

##### **Порядок расчета стимулирующих выплат.**

Для непедагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому работнику;
- найти сумму баллов всех непедагогических работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда непедагогических работников, запланированного на весь период, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.



## **5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.**

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета школы о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.