

«Утверждаю»

«Согласовано»

Директор МБОУ
«Саликская СОШ им. Курбанова Я. Д.»
Османов Я.К.

Пр.№01 от 10.01.2021г.



Положение
О стимулирующих выплатах работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Саликская СОШ им. Курбанова Я.Д.»

с. Салик
2021г.

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников
МБОУ «Саликская СОШ им. Курбанова Я.Д.»

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

3. Положение включает примерный перечень оснований эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому основанию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -50.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного управления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работник школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент), осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в

соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат и передает полученную информацию руководителю ШМО для проверки и уточнения. Работники школы несут персональную ответственность за предоставляемую информацию. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне школы осуществляется заместителями директора.

10. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, утвержденный приказом директора рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказа

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах утверждает его содержание на своем заседании. Решение считается принятым если за него проголосовало более половины членов Экспертной комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. И после этого полученная информация доводится до сведения работников.

13. Претендент на получение стимулирующей части в праве подать на экспертную комиссию по распределению стимулирующей части ФОТ в течении трех дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Экспертная комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течении трех дней после принятия заявления работника. В случае установления факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах. Экспертная комиссия принимает меры для исправления допущенного оценочного оценивания. Апелляция работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимается и не рассматривается.

14. Утвержденный экспертной комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами экспертной комиссии.

15. На основании решения экспертной комиссии директор издает приказ по установлению стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за месяц.

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: ежемесячные выплаты, доплаты, надбавки, единовременные премии.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

17. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

18. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

19. Образовательное учреждение в пределах средств на оплату труда может устанавливать надбавку за Почетные звания Российской Федерации:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным м званием «Заслуженный учитель РД» – до 20 процентов оклада (должностного оклада).

20. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Президентом Республики Дагестан – в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Правительством Российской Федерации – в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Президентом Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере до 1 оклада (должностного оклада).

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

21. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

22. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы ОГЭ аттестации выпускников IX классов учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников государственных образовательных учреждений;

республиканская программа мониторинговых исследований.

23. Основаниями для определения критериев по начислению стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений по результатам труда являются следующие:

Наименование должности	Основание для премирования	Количество баллов
Педагогические работники	официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа	
	официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе	
	разработка программ кружков и факультативов	
	официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе	
	организация вне учебных мероприятий, в т.ч. социальных проектов	
	участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях)	
	создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами	
	авторские программы разного типа	
	образцовое содержание кабинета	
	стимулирование молодых специалистов	
	Максимальное количество баллов:	10
Заместители директоров по УВР, ВР	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	

Количество баллов по каждому основанию определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из показателей работы образовательного учреждения. Общее количество баллов не должно превышать ~~30~~ 20 баллов, при этом для педагогических работников не менее 20 баллов.

24. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

25. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

25. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

25. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

28. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированный на месяц текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

29. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за месяц текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно. Аналогично осуществляется расчет с сентября по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

Улишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

30. директор школы по согласованию с экспертной комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

а) получения работником дисциплинарного взыскания, как до назначения стимулирующих выплат, так и после их получения

б) ухудшение качества и результатов профессиональной деятельности работника.

в) слабые показатели ОГЭ и ЕГЭ – плохая организация и подготовка.

- за нарушение устава Учреждения:
 - за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
 - за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкцией по охране труда:
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины
- г) нахождение на больничном.

VI. Порядок и срок действия положения.

§ 1. положение о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Саликская СОШ им. Курбанова Я.Д.» Дербентского района РД представляет собой локальный акт разрабатывает Совет школы принимается трудовым коллективом, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

§2 Утвержденное Положение действует в течении учебного года.

Данный локальный акт рассмотрен и принят решением педагогического совета
(протокол № 30 от 01.09.2011 г.

Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда

МБОУ «Саликская СОШ им. Курбанова Я.Д.» 2020г.

1. Официально зафиксированные результаты качества за полугодие у педагогов (по данным комиссии) 1-4 кл. 50-70 и более % качества, при успеваемости не менее 90-95 % 5-9 кл. 25-30 и более %, при успеваемости не менее 80-90% 10-11 кл. 20-25 и более %, при успеваемости не менее 80%.

Педагогические работники.

2. Официально зафиксированные достижения учащихся в районных, республиканских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и наличие призовых мест
3. Разработка программ кружков и факультативов, позитивная динамика учебных достижений учащихся
4. Динамика состояния здоровья учащихся, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки), отсутствие травм.
5. Использование современных технологий, наглядность на уроках, ТСО.
6. Отсутствие или снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (приход на работу, выполнение правил внутри школьного трудового распорядка, составление тематических, воспитательных и поурочных планов, выполнение практической части программных требований, проверки тетрадей, подготовки отчетов, заполнения журналов, участия на различных заседаниях, собраниях и методических объединениях).
8. Результативность исследовательской деятельности учителя:
 - а) наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на заседаниях, конференциях;
 - б) участие учителя на различных конкурсах и наличие призовых мест («Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель - учителю» и т.д.).
9. Результативность деятельности классного руководителя:
 - а) наличие в классе родительского комитета и положительные отзывы родителей о деятельности классного руководителя;
 - б) наличие в классе органов ученического самоуправления, качественно организация работы общественных органов;

в) организация внеклассных воспитательных мероприятий;

г) отсутствие правонарушений, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

10. Проведение предметных вне учебных мероприятий, образцовое содержание кабинетов.

11. Непосредственное осуществление воспитательных функций всеми учителями в процессе проведения с детьми занятия, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.

12. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, и стенную печать, газет района.

13. Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов с учетом учебном нагрузки.

За стаж работы: от 3 до 5 лет - 2 процента

от 5 до 10 лет - 3 процента

от 10 до 15 лет - 4 процента

свыше 15 лет - 5 процента

14. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам наличие почётного звания: За звание «Почетный работник общего образования» РФ

Максимальное количество баллов 10.

Администрация.

Высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся.

Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса.

Качественная организация работы общественных органов участвующих в управлении школой, экспертно-методический совет, педагогический совет и органов ученического и т.д. сохранение контингента учащихся 10-11 кл.