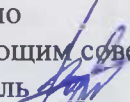



Согласовано
с Управляющим советом
председатель  Раднаева Д.Б.



Утверждено
Директор школы:
 Тагарова Н.Б.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическим работникам МБОУ «Бомская СОШ»
на 2017 – 2018 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бомская СОШ» (далее – школа) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя:

- а) выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем школы по согласованию с Управляющим Советом школы и профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю школы производится Управлением образования МО «Мухоршибирский район».

1.4. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бомская СОШ» утверждается приказом директора школы и согласовывается с Председателем профсоюзного комитета школы.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника школы (кроме руководителя школы) устанавливается на основании приказа директора школы.

1.7. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся и другие показатели.

2. Порядок формирования фонда выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. В случае неиспользования в текущем месяце этих средств они переносятся на следующий период.

3. Порядок установления размера выплат

из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы.

3.1. Размеры выплат педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение №1 к настоящему Положению).

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведется с участием Управляющего Совета школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в ходе мониторинговых исследований Управлением образования, в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки педагогических работников школы в соответствии с представленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом школы

3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы каждый месяц производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям (критериям).

3.5. Распределение стимулирующей части осуществляется комиссией, состоящей из директора школы, его заместителей, председателя профкома (или лица его заменяющего), учащихся, родители (законные представители).

3.6. Набранные оценки анализируются заместителями директора по УВР, по ВР. В случае несовпадения баллов самооценки с баллами выставленными администрацией, расхождения фиксируются для последующего обсуждения на заседании комиссии по распределению стимулирующей части.

3.7. Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам школы. Общий фонд стимулирования делится на сумму баллов и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

3.8. Поощрение в денежном выражении определяется умножением баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

3.9. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 3 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе

проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)

4.1. Премирование педагогическим работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы или при наличии экономии фонда оплаты труда в конце учебного года, в конце календарного года.

4.2. Педагогические работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

4.3. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за работу в лагере дневного пребывания детей;
- за участие в проведении ЕГЭ и ГИА;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

4.4. Премирование педагогических работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;

не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.5. Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию.

4.6. Директор школы имеет право назначить разовые выплаты:

- В связи с длительной болезнью работника (на приобретение дорогостоящих лекарств).
- В связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража).
- Материальная помощь на оздоровление работника к отпуску.
- Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

4.7. Оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника.

4.8. Решение о премировании работников принимается директором школы на основании мотивированного представления заместителей директора школы.

4.9. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.10. Приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания.

5. Заключительные положения

5.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством

5.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

Критерии	Показатели	Баллы
1. Качество обучения	1. Наличие победителей школьных предметных олимпиад.	1 место – 3б. 2 место – 2б. 3 место – 1б.
	2. Наличие победителей районных предметных олимпиад.	1 место – 4б. 2 место – 3б. 3 место – 2б.
	3. Участие учащихся в республиканских (районных) предметных олимпиадах.	До 3б.
	4. Наличие победителей республиканских предметных олимпиад.	1 место – 6б. 2 место – 5б. 3 место – 3б.
	5. Участие обучающихся в научно-исследовательской, проектной, реферативной деятельности.	Школа – 1б. Район: 1 место – 6б. 2 место – 4б. 3 место – 3б. Участие – 2б. Республика: 1 место – 10б. 2 место – 7б. 3 место – 6б. Участие – 3б.
2. Качество освоения учебных программ	1. Успеваемость знаний по итогам внутреннего мониторинга качества образования за каждый класс, участвовавший в мониторинге.	90 – 100% - 5б. 80 – 89% - 4б. 70 – 79% - 3б. 60 – 69% - 2б. 50 – 59% - 1б.
	2. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (ВПР, НИКО)	90 – 100% - 5б. 80 – 89% - 4б. 70 – 79% - 3б. 60 – 69% - 2б. 50 – 59% - 1б.
	3. Индивидуальные и групповые занятия с учащимися (не реже 1 раза в неделю).	3б.
	4. Индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися, положительная динамика работы.	3б.
	5. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка	До 5б.

	и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ).	
	6. Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	26.
3. Государственная итоговая аттестация	1. Качественная подготовка учащихся г ОГЭ и ЕГЭ. (Ежемесячно)	Обязательные предметы и выборные ЕГЭ: на 1 ученика – 900руб. Обязательные предметы и выборные ОГЭ: на 1 ученика – 500руб.
	2. Достижение среднего балла по результатам мониторинга сдачи ОГЭ и ЕГЭ по предметам. Выше или равен муниципальному и региональному показателю.	До 86.
4. Повышение уровня педагогического мастерства	1. Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (победитель, лауреат и т.д.)	Всероссийский -156. Региональный – 106. Муниципальный – 56.
	2. Наличие и распространение передового педагогического мастерства, проведение мастер классов, круглых столов, открытых уроков.	Региональный – 66. Муниципальный – 46. Школьный – 26.
	3. Наличие социально-значимых проектов.	Всероссийский -156. Региональный – 106. Муниципальный – 56.
	4. Работа педагога в составе членов жюри, судей, экспертов на районных мероприятиях для учащихся и учителей.	36.
	5. Научно-методические публикации, издания, методических сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	36.
	6. Участие в методической работе школы (выступления на педсовете, семинарах, круглых столах и т.д.)	16.
	7. Проведение внеклассных мероприятий по предмету (предметные недели, конкурсы, научно-практические конференции и т.д.)	36.

	8. Курсы повышения квалификации по предмету по повышению качества образования.	До 5 б.
5. Работа классного руководителя	1. Результативность участия класса в различных конкурсах, фестивалях.	Региональный – 6б. Муниципальный – 4б. Школьный – 2б.
	2. Позитивная динамика учебных достижений учащихся класса.	2б.
	3. Организованные поездки и экскурсии с выездом.	По селу – 1б. По району – 3б. Улан – Удэ – 4б.
	4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья.	В школе – 1б. В селе – 2б. В районе – 3б.
	5. За эффективную работу по организации дополнительного образования (кружки, секции).	До 3б.
	6. Участие обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях.	В школе – 1б. В селе – 2б. В районе – 3б.
6. Сохранение и укрепление здоровья учащихся	1. Поэтапное внедрение ВФСК «ГТО» в школе.	До 4б.
	2. Результативное участие в соревнованиях, турнирах, военно-спортивных играх.	По селу – 1б. По район – 3б. Улан – Удэ – 4б.
7. Премирование	1. По итогам учебного года.	До 10б.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Тагарова Надежда Бимбаевна

Действителен с 16.03.2021 по 16.03.2022