

Согласовано
с Управляющим советом
председатель  Раднаева Д.Б.



Утверждено

Директор школы:

Тагарова Н.Б.

Приказ № 16/2 от «01» февраля 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «Бомская СОШ» на 2018 – 2019 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 несоответствия 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.

к Положению о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бомская СОШ»

1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам школы.

Критерии	Показатели		Баллы
1. Учебные достижения учащихся	1. Наличие победителей предметных олимпиад, конкурсов, соревнований школьного и муниципального уровня	1 место 2 место 3 место Участие	36. 26. 16. 16.
	2. Результативность участия в республиканских предметных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах.	1 место 2 место 3 место Участие	46. 36. 26. 16.
2. Эффективность работы по подготовке учащихся к ГИА в 11 и 9 классах.	1. Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ (консультации, индивидуальные занятия)		56. (1 ученик)
	2. Обеспеченность учителя и учащихся методическими пособиями и тестами		26.
	3. Качество знаний учащихся. Результаты ЕГЭ в 11 классе	Один раз в год (июнь)	
	4. Результаты ОГЭ в 9 классе.	Один раз в год (июнь)	
	5. Пробные экзамены по ОГЭ и ЕГЭ	Один раз в год	
3. Обобщение и распространение педагогического опыта	1. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский Региональный Муниципальный	4 3 2
	2. Наличие и распространение передового педагогического мастерства, проведение мастер классов, круглых столов, открытых уроков.	Региональный Муниципальный Школьный	3 2 1
	3. Проведение предметной недели	Школьный	1
	4. Участие в методических объединениях по предмету (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предмету)	Муниципальный Школьный	2 1
4. Использование современных педагогических технологий	1. Работа в соответствии с ФГОС		16.
	2. Качество проведения уроков		16.
	3. Дифференциация обучения.		16.
	4. Мастер-класс		26.
	5. Использование ИКТ, ТСО, презентаций, Интернет ресурсов на уроках		16.

	6. Работа с системой АИС «Сетевой город» (ежедневное заполнение)		26.
5. Повышение профессионального мастерства	1. Научно-исследовательская работа с учащимися, участие в форумах, конференциях, конкурсах	Всероссийский Региональный Муниципальный Участие	46. 36. 26. 16.
	2. Работа над самообразованием по внедрению новых ФГОС		16.
	3. Курсы повышения квалификации по предметам	платные бесплатные	56. 16.
	4. Аттестация учителя на квалификационную категорию по предмету (разовые)		36.
	5. Работа педагогов в составе членов экспертной группы, жюри, судей.	Региональный Муниципальный	36. 26.
	6. Работа учителя в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ		46.
	7. Внесение предложений в разработке рабочих программ, методических пособий и учебников по бурятскому языку и литературы		26.
	8. Составление и апробация проектных работ по предметам.		36.
	9. Составление новых социально-значимых проектов		36.
	10. Продолжение работы над действующими проектными работами		36.
	11. Научно-методические публикации в изданиях, методических сборниках различного уровня		36.
6. Удовлетворенность участников образовательного процесса	1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, учителей по поводу конфликтных ситуаций.		26.
	2. Отсутствие обоснованных жалоб обучающегося и других на не качественное исполнение должностных обязанностей		26.
7. Результаты внеурочной деятельность	1. Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках.		16.
	2. Охват детей, занимающих в кружках, творческих объединениях по интересам на базе школы (кроме спортивных)		16.

	3. Проведение предметных кружков, творческих объединений (кроме спортивных)		16.
	4. Здоровьесберегающие технологии на уроках.		16.
	5. Проведение тематических вечеров.		16.
	6. Отсутствие случаев травмирования детей в урочное и внеурочное время.		16.
	7. Своевременное информирование учителя о пропусках учащимися уроков и других учебно-воспитательных мероприятий.		16.
	8. Сдача норм ГТО (учитель физкультуры)		16.
	9. Результативное участие в соревнованиях, турнирах, военно-спортивных играх (учитель физкультуры)	Региональный муниципальный	36. 26.
8. Работа классного руководителя	1. Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по КДН и ПДН.		
	2. Результативность участия класса в различных конкурсах, фестивалях.	Региональный Муниципальный	36. 26.
	3. Организованные поездки и экскурсии с выездом.		26.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Тагарова Надежда Бимбаевна

Действителен с 16.03.2021 по 16.03.2022