

СОГЛАСОВАНО

Принято педагогическим
Советом гимназии
Протокол № 1 от 31.08.2019 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор гимназии ___И.Х.Кумукова.
Приказ от 17.09.2019 г № 150-к

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части учителей из ФОТ МКОУ «Гимназия №4»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

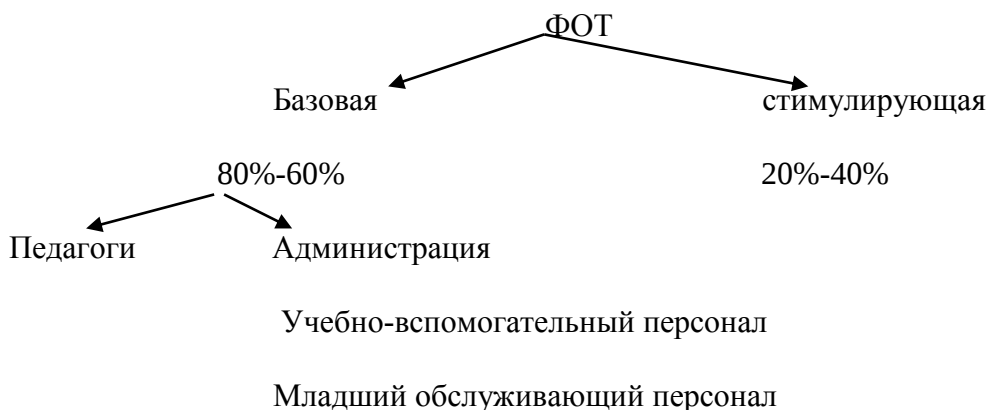
Настоящее положение разработано в соответствии

- с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования от 22ноября 2007 г
- Постановление Правительства КЧР от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования КЧР»
- с приказом И.о. Министра образования и науки Б.О.Спиридонова от 9 ноября 2010 г об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
- Постановление Правительства КЧР от 02.09.2011г. «Об увеличении оплаты труда учителей образовательных учреждений за счет средств республиканского бюджета».

Рекомендуемая схема

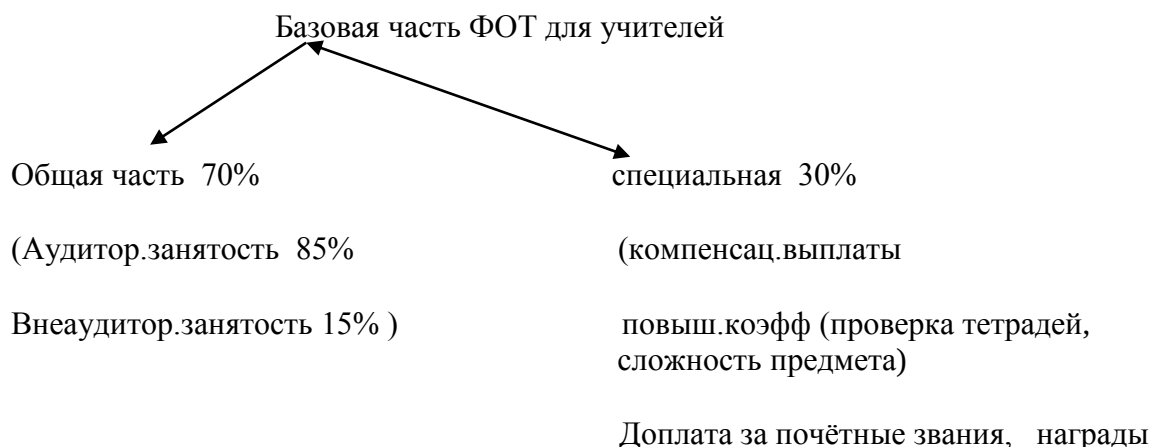
расчётов ФОТ в соответствии с

Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования от 22ноября 2007 г



70%

30%



Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей школы составляет **37,5 % от ФОТ**. Постоянная величина для всех работников МКОУ(кроме администрации) - 14% от заработной платы, 23.5% - для учителей дополнительно по бальной системе. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных данным локальным актом с учетом мнения Совета школы.

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности, инициативы и самоотдачи работников ОУ.
2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются учителям школы в процессе проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках внутришкольного контроля и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. С целью проведения мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разработана карточка учета личных достижений каждого педагога.
4. С целью учета личных достижений сотрудников приказом директора школы назначается комиссия по проведению мониторинга и произведения расчетов, в состав которой входят: директор, заместители директора по различным направлениям деятельности, руководители ШМО, представители ПК школы

5. Директор, заместители директора по ВР, УВР, ведущие часы, имеют право на получение стимулирующей части из ФОТ учителей

6. Комиссией заполняются карточки личных достижений сотрудников, подсчитываются баллы.

7. По окончании распределения оформляется сводный оценочный лист. Личные карточки и сводный оценочный лист выкладывается для ознакомления в учебной части. Если учитель не согласен и может представить документы о своих достижениях, необходимо написать заявление в учебную часть. Комиссия в кратчайшие сроки рассматривает заявления и принимает решение.

8. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат комиссией устанавливается минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка и определяется сумма выплат.

9. Окончательное решение по выплатам стимулирующего характера принимается на заседании Совета школы, на котором обсуждаются итоги проведенного мониторинга.

10. Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание в письменной форме, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

11. Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому отказано в выплате стимулирующего характера.

2. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей настоящего Положения.

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

4. При наличии у работника ОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

1. *Критериями для расчета выплат стимулирующей части* фонда оплаты труда учителей рекомендованы следующие:

- ☐ успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. муниципальных и республиканских конкурсах, олимпиадах);
- ☐ активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- ☐ обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- ☐ участие в методической, научно-исследовательской работе;
- ☐ использование современных педагогических технологий, информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих в процессе обучения предмету;
- ☐ повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- ☐ субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
- ☐ субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;
- ☐ исполнительская дисциплина и другие.

2. Выплаты стимулирующего характера призваны побуждать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в прилагаемой таблице равна 100).

4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов полугодий (1 сентября и 1 января), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

5. Для расчета показателей используются:

- ☐ итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие);
- ☐ результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных работ;
- ☐ результаты ЕГЭ;
- ☐ новая форма аттестации выпускников основной школы;

- ☐ административные контрольные работы и т.д., что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся;
- ☐ критерии достижений учащихся (призеры олимпиад, победители конкурсов, участие в конференциях, семинарах);
- ☐ критерии активности во внеурочной воспитательной деятельности (индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися и индивидуальная и дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися, «одаренными детьми» по подготовке их к участию в различных мероприятиях);
- ☐ работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов;
- ☐ воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя;
- ☐ проведение мастер-класса, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.;
- ☐ наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами, клубами и др.;
- ☐ использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровье сберегающих технологий;
- ☐ прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре;
- ☐ положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников.

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (сентябрь-декабрь)(январь-июнь) определяется следующим образом:

1) производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;

2) суммируются баллы, полученные всеми работниками образовательного учреждения (общая сумма баллов);

3) размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период (сентябрь-декабрь)(январь-июнь), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (сентябрь-декабрь)(январь-июнь). Выплаты производятся равными долями ежемесячно (сентябрь-декабрь)(январь-июнь), или единовременно (например, в декабре или июне).

5. ЛИШЕНИЕ И СНИЖЕНИЕ ДОПЛАТ

1. Решение об изменении или лишении стимулирующих доплат принимается Советом образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого педагогом.	5 б	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны родителей	5 б	
3	Нарушение норм техники безопасности, норм СанПиНа	5 б	
4	Создание конфликтных ситуаций в коллективе	20 б	
5	Недобросовестное отношение к требованиям администрации	10 б	
6	Недобросовестное отношение к школьному имуществу	5 б	
	ИТОГО		

3. Директор должен уведомить работника в письменной форме об изменении доплат.

Приложение 1

- 1.Оценочный лист учителя
2. Оценочный лист воспитателя ГПД
3. Оценочный лист педагога-библиотекаря
4. Оценочный лист педагога-организатора
5. Оценочный лист дополнительного образования
6. Оценочный лист старшего вожатого
7. Оценочный лист педагога-психолога
8. Оценочный лист социального педагога

9. Оценочный лист секретаря-машинистки

