

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Такмыкская средняя общеобразовательная школа»

649694, Омская область, Большереченский район, с. Такмык, ул. Школьная 7а

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Такмыкская СОШ»
Фербер Елена Сергеевна
(Подпись)
«1» сентября 2021 г.



**Положение распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
в МБОУ «Такмыкская СОШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Такмыкская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с:

- трудовым законодательством Российской Федерации,
- законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"
- Уставом МБОУ «Такмыкская СОШ»

1. 2. К стимулирующим выплатам работникам МБОУ «Такмыкская СОШ» относятся: доплаты и надбавки, премии. К иным выплатам работникам МБОУ «Такмыкская СОШ» относятся: материальная помощь.

1.3. Стимулирующие и иные выплаты работникам МБОУ «Такмыкская СОШ» выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда и надтарифного фонда ОУ

1. 4. Размер стимулирующих выплат ограничен размером средств стимулирующей части фонда оплаты труда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

2. Критерии и показатели деятельности работников школы.

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице (приложение 1).

2.2. Приведенные в таблице критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, учащихся труду.

2.3. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы состоит из следующих членов работников школы: директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР.

2.6. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям учителей школы:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности учителя;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений

3.1. Размеры окладов, ставок педагогических работников учреждений (далее - педагогические работники) определены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2.. Размеры окладов, ставок педагогических работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

3.3.. Размер оклада, ставки заработной платы конкретного педагогического работника устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы.

3.4. При условии наличия необходимого объема финансовых средств размеры окладов, ставок педагогических работников могут устанавливаться ниже или выше рекомендуемых размеров.

3.5. Размер оклада, ставки может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада, ставки педагогическому работнику:

- 1) имеющему первую квалификационную категорию, - на 5б;
- 2) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 10б
- 3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидата наук, - на 10б
 - доктора наук, - на 15б
- 5) имеющему почетное звание Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10б
- 6) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - до 5б
- 7) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25%;
- 8) осуществляющему индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях, - до 10б
- 9) за работу в образовательном учреждении, реализующем образовательные программы повышенного уровня, - на 5б;
- 10) за работу в общеобразовательной школе-интернате - на 5б
- 11) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу о среднем или высшем профессиональном образовании, в первые три года работы, - до 50б

3.6. Сроки выплаты заработной платы определяются согласно п. VI коллективного договора.

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

4.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создаётся комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива.

4.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Управляющий совет школы

4.3. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;
- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;
- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок

5.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

6. Премирование работников

Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

**Критерии и показатели оценки деятельности работников для расчета
стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Показатели, при достижении которых стимулирующих выплат производятся	Размер стимулирующей выплаты, в баллах
1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда		
1.	Сопровождение детей на подвозе	4
2.	Сопровождение детей на олимпиады, НПК, конкурсы, соревнования	0,5
3.	Проверка тетрадей обречающихся: А) Первая группа сложности предметов (математика ,русский язык, 1-4 класс):	
	20-30 ч.	7
	10-20 ч.	5
	Начальные классы 1-10 чел	5
	Б) Вторая группа сложности предметов (ин.язык, физика, химия)	2
	В) Третья группа сложности предметов (обществознание, биология, география, история, информатика)	1
4.	Ведение книжного фонда	2
5.	Работа в в ЕОС «Дневник.ru»	3
6.	Модератор сайта ОУ	5
7.	Внеурочная спортивная работа с обучающимися. Подготовка и участие в спартакиадах, организация спортивных соревнованиях	4
8.	За работу в выходные и праздничные дни (дежурства)	2
9.	Проведение консультаций обучающихся во время подготовки к ГИА	2
10.	Дистанционное обучение	2
11.	Молодой специалист	2
12.	Наставничество	2
2. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ		
13.	Работа по индивидуальной программе профессионального развития	2
14.	Организация открытых мероприятий	2
15.	Активность участия класса в школьных мероприятиях	2
16.	Организация дежурства в классе по школе	0,5
17.	Организация экскурсии, поездок, походов и др. мероприятий все стен школы	2
18.	Ведение документации класса (личные дела, журналов оп питанию)	2
19.	Качественное ведение нормативной документации	2
20.	Руководство МО, ПК	2
21.	Создание здоровьесберегающей среды, использование здоровьесберегающих технологий и их элементов	1

22.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1
23.	Заведование кабинетом	1
24.	Исполнение функций лаборанта физика	2
25.	Исполнение функций лаборанта химия	1
26.	Обеспечение музыкальным сопровождением мероприятий в школе	0,2
27.	Разработка необходимой текущей документации (документов по ТБ, распределению стимулирующего фонда и др.	1
3. Премия по итогам работы (за месяц и квартал)		
28.	Реализации дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты обучающихся, подготовка к кНПК, олимпиадам, тестам, участие в районных и областных конкурсах, спортивных соревнованиях, социальные проекты и др.	8
27.	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	4
28.	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	4
29.	Активное использование информационных технологий в учебном процессе	1,5
30.	Работа в период итоговой аттестации обучающихся в соответствии с отработанными часами ЕГЭ и ГИА:	
	10-20 уч.	5
	5-10 уч	3
	1-4 уч	1
31.	Наличие учеников победителей соревнований, призёров районных олимпиад и конкурсов	2
32.	Наречие учеников победителей призёров региональных олимпиад, конкурсов, соревнований	4
33.	Наличие учеников победителей и призёров всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований	5
34.	Участие обучающихся в конкурсах	1
35.	Участие в творческих, исследовательских работах	2
36.	Победители в конкурсах	4
37.	Руководство проектно-исследовательской деятельности учащихся	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	3
	региональный уровень	5
38.	Заведование учебно-опытного пришкольного участка	2
39.	Организация и проведения летней оздоровительной кампании	2
40.	Участие в конкурсе профессионального мастерства	10
41.	Проведение общешкольных мероприятий	2
42.	Распределение опыта работы (выступления, публикации) на муниципальном, региональном, межрегиональном уровне	8
43.	Выступление на педагогических советах	0,3
44.	РМО	0,5

4. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся		
45.	Организация совместных досуговых мероприятий	4
46.	Привлечение родителей к участию в различных ассоциациях	2
47.	Привлечение родителей к участию в работе общественных организаций	2
48.	Разъяснительная работа с родителями обучающихся	2
49.	Подготовка документов на МПК КДН	1
50.	Индивидуальные беседы	0,2
51.	Посещение неблагополучных Семей	0,5
52.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: оформление кабинета, музеи, выставки, стенды	4
53.	Организация ремонта в кабинете	5
54.	Организация работы по социальной адаптации обучающихся	2
5. Повышение профессионального уровня		
55.	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы (НОО, ООО)	4
56.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	4
57.	Организации проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	4
58.	Участие в профессиональных сообществах: в сетевых проектах, наличие материалов в интернете, публикация	4
59.	Профессиональное развитие: аттестация на более высокую квалификацию, реализация на практике новых профессиональных умений повышение профессиональной компетенции	4
6. Участие в спортивных и культурно-массовых соревнованиях, ГТО		
60.	Муниципальный уровень:	
	участием	2
	призёр	3
	победитель	4
61.	Предоставление информации на сайт	2
62.	Создание и пополнение блога класса, учителя	3
63.	Заполнение информационных документов и необходимых форм для мониторинга результативности деятельности педагога	5