

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Камеево муниципального района Мишкинский район Республики Башкортостан

Рассмотрено: на общем собрании работников школы Протокол № 01 От 04 сентября 2020 г.	Согласовано: Учено мнение профсоюзного комитета Протокол № 03 от 05 сентября 2020 г.	 * Утверждаю: Директор МБОУ СОШ с. Камеево Каримова Л.Ф. Приказ № 217 от 07 сентября 2020г.
Рассмотрено: на педагогическом совете школы Протокол № 02 от 07 сентября 2020 г.		

Положение о стимулирующих выплатах педагогических работников

1. Общие положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ с. Камеево за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Камеево в рамках реализации приказа по Управлению образования Мишкинского района от 17.07.2013 №221 «Об утверждении примерного положения о критериях эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений Мишкинского района».

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МБОУ СОШ с. Камеево (далее по тексту - Организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Организации.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательной организации.

2. Порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- педагог - психолог;
- старшая вожатая;
- социальный педагог;
- преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Организации.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с профкомом создается экспертно-аналитическая группа. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Организации, заместители директора Организации, руководители школьных методических объединений, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Организации.

2.7. Экспертно-аналитическая группа действует в соответствии с данным Положением, утвержденным директором образовательной организации и согласованного с профсоюзным комитетом образовательной организации.

2.8. Председатель экспертно-аналитической группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы экспертно-аналитической группы оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения экспертно-аналитической группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя Организации сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертно-аналитической группы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертно-аналитическую группу собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

1) сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - итоги первой и второй четверти, предметных олимпиад (выплаты производятся с 1 января по 31 мая);

2) январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август, - итоги третьей и четвертой четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательной организации, итоговая аттестация, оздоровительная кампания (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря)

2.12. Экспертно-аналитическая группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в экспертно-аналитическую группу до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

- Экспертно-аналитическая группа рассматривает представленные материалы 10-12 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

- 13-15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, педагог может обратиться в экспертно-аналитическую группу с апелляцией;

- после 18 числа месяца, следующего за отчетным периодом, издаётся приказ руководителя о выплате надбавок педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются экспертно-аналитической группой в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.16. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертно-аналитическую группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Экспертно-аналитическая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертно-аналитической группы).

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. На основании проведенной оценки достижений педагогических работников Организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов

суммируется и определяется итоговое количество баллов по Организации.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

3.3. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Организации рассчитывается по формуле.

$СВ = (Д * Б) / М$ где:

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая выплата.

3.4. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.

4. Условия для назначения и снятия стимулирующих выплат

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательного процесса;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Наличие дисциплинарных взысканий.

Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.

5. Рейтинговая оценка деятельности учителей

Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – одно из важнейших звеньев системы управления школой. Правильно выбранная система управления кадрами – основа успешной работы школьных управленцев.

Одним из направлений в работе с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда учителя. Без оценки педагогического труда в развивающейся школе невозможно прогнозировать ее дальнейшее движение.

Проведение диагностики педагогической деятельности и ее оценки – неотъемлемая часть управления.

Для того, чтобы в течение учебного года объективно оценить труд учителя по принципу результативности (рейтинг), необходим процесс его диагностики, непрерывный в течение всего данного полугодия.

Администрация школы, которая заботится о каждом педагоге, способствует его мотивации на профессиональную самоотдачу, должна владеть данными обо всех, даже не очень значительных, результатах учителя – его победах и промахах. Такой процесс диагностики труда учителя упрощается, если разработать нам критерии оценки деятельности учителей.

Из диагностической карты учителя-предметника мы получаем данные о среднем балле и количестве выставленных учителем двоек по итогам четверти или полугодия. Из диагностической карты методической работы мы имеем информацию о призовых местах учащихся на олимпиадах, конкурсах различного ранга, о проведении внеклассных мероприятий по предмету, о публикациях и выступлениях учителя и т.д.

Наличие подробной информации о каждом учителе значительно облегчает подсчет рейтинга, который осуществляется всеми заместителями директора.

Рейтинг учителя подсчитывается по итогам I полугодия и учебного года и складывается из параметров (см. таблицу):

- ◇ результативность учебной деятельности;
- ◇ результативность методической деятельности учителя;
- ◇ общественная работа
- ◇ работа с документами
- ◇ трудовая дисциплина
- ◇ классное руководство
- ◇ техника безопасности и охрана жизни и здоровья детей

Расчет рейтинга учителя должен мотивировать учителей на поиск решений выявленных с помощью данной технологии проблем, ориентирует на дальнейшее саморазвитие.

Также важным моментом является форма подачи результатов рейтинга коллективу. В сводной таблице (см. ниже) напротив фамилии учителя помимо итогового значения рейтинга должны быть показаны значения по каждому из складывающих его параметров, а также перечислены классы, в которых работает учитель. Это позволяет учителю видеть свои успехи и резервы. Вторым способом подачи является «Рейтинг учителей по школьному методическому объединению», который дает представление о результативности работы коллективов учителей-предметников.

Таким образом, данная технология диагностики и рейтинговой оценки профессиональной деятельности учителей *позволяет учителю:*

- реально представить результаты своего труда и их место в коллективе;
- увидеть свои резервы;
- иметь стимул к непрерывному самосовершенствованию, профессиональному росту;

Эта технология также позволяет администрации школы:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда учителя;
- совершенствовать систему стимулирования учителей в соответствии с реальными результатами;
- организовать процесс повышения квалификации учителей на индивидуальной и дифференцированной основе.

Критерии оценки качества работы учителя

№	Критерии	Показатели
А.	Учебная деятельность.	
1.	% успеваемости	3 балла- 100%; 2 балла- 99-95%; 1 балл- 94-80%; 0 баллов- 79% и ниже.
2.	% качества знаний	3 балла- 100-70%; 2 балла- 69-50%; 1 балл- 49- 40%; 0 баллов- 39 и ниже.
3.	СОУ	3балла- 100-80; 2балла- 79-60; 1балл- 59-50; 0 баллов- 49 и ниже.
4.	Средний балл оценок по предмету	3балл- «5»и«4»;

		2балла- 3,9-3,5; 1балл- 3,4- 3,0; 0 баллов- 2,9 и ниже.
5.	Наличие учеников- победителей школьных олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований.	1 балл за каждого победителя.
6.	Наличие учеников- победителей, призёров, участников районных соревнований.	5 баллов за 1 место; 3 балла за 2 место; 2 балла за 3 место; 1 балл за значимый результат (не менее 75% выполненных заданий).
7.	Наличие учеников- победителей, призёров, участников областных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований.	10 балла - всероссийский уровень; 5балла - победители и призёры областного уровня; 3 балла - участники соревнований областного уровня.
8.	Участие обучающихся в конкурсах творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя.	10 балла - всероссийский уровень; 5балла - победители и призёры областного уровня; 3 балла - участники конкурсов муниципального уровня.
9.	Профессиональный уровень учителя (умение разрешать конфликтные ситуации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб).	Выявляется на основании анкетирования учащихся и родителей. 3балла - отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб; 1 балл – умение найти компромисс в конфликтной ситуации; 0 баллов - уход от решения проблемы.
10.	Культура и этика общения с учащимися.	Выявляется на основании анкетирования учащихся. 3 балла - сдержанное, вежливое отношение к ученику, не унижающее его достоинство. 0 баллов – наличие нарушений культуры поведения.
Б.	Научно- методическая работа.	
11.	Учитель- победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований.	5 баллов - победитель; 3 балла – призёр; 2 балла – участник конкурсов и т.д.
12.	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий.	3 балла за каждый открытый урок или мероприятие.
13.	Выступление с сообщениями и докладами на методических объединениях.	2 балла за каждое выступление.
14.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п.	3 балла за каждое выступление.
15.	Работа в методическом объединении	3 балла – руководств методическим объединением; 2 балла – работа на кафедре.
В.	Общественная работа	
16.		

17.	Работа в школьных комиссиях	2 балла – за работу в каждом выборном органе.
18.	Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.)	3 балла – за выполнение долговременного поручения; 1 балл – за выполнение разового поручения.
19.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся.	1 балл – за каждую публикацию.
Г.	Работа с документацией.	
20.	Правильность и своевременность оформления журналов.	3 балла – журнал оформлен правильно и своевременно; 1 балл – есть единичные замечания по оформлению; 0 баллов – регулярные нарушения в оформлении журнала.
21.	Объективность выставления оценок.	3 балла – оценки выставлены правильно и объективно; 1 балл – есть единичные замечания по выставлению оценок.
22.	Правильность и своевременность сдачи отчетов по предметам	3 балла - отчет сдан своевременно и оформлен правильно; 0 баллов – не выполнены требования по сдаче отчётности.
23.	Правильность и своевременность сдачи отчёта классного руководителя по итогам учебных четвертей и полугодий.	3 балла - отчет сдан своевременно и оформлен правильно; 0 баллов – не выполнены требования по сдаче отчётности
Д.	Трудовая дисциплина	
24.	Своевременное начало и окончание урока.	2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 балл – единичное нарушение; 0 баллов – регулярное нарушение трудовой дисциплины.
25.	Отсутствие на рабочем месте во время урока.	Минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины.
26.	Посещаемость педагогических советов.	1 балл за участие в каждом педагогическом совете.
27.	Посещаемость заседаний методобъединений, МС, НМС.	1 балл за участие в каждом заседании.
28.	Посещаемость административных совещаний.	1 балл за участие в каждом совещание.
29.	Культура и этика общения с коллегами.	Выявляется на основании анкетирования педагогов. 3 балла - сдержанное, вежливое отношение к коллегам, не унижающее их достоинство. 0 баллов – наличие нарушений культуры поведения.
30.	Культура одежды в УО.	Выявляется на основании анкетирования педагогов, учащихся и

		родителей. 3 балла – без замечаний.
Е.	Классное руководство.	
31.	Организация открытых внеклассных мероприятий.	5 баллов – открытое мероприятие на уровне района; 3 балла – открытое мероприятие на уровне школы. 1 балл – посещение мероприятия.
32.	Активность участия класса в школьных мероприятиях.	3 балла за победу в школьном мероприятии; 1 балл за участие класса в школьном мероприятии.
33.	Участие в районных мероприятиях.	3 баллов за победу в городском мероприятии; 2 балла за участие класса в районном мероприятии.
34.	Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен школы.	2 балла за каждое мероприятие.
35.	Индивидуальная работа с родителями, педагогически запущенными учащимися, опекаемыми детьми.	По данным социального педагога. (Учитывается посещение на дому, составление актов материально-бытовых условий, составление характеристик, присутствие на опросах представителей ИДН, на комиссиях ИДН, в суде.) Максимально 1 баллов.
Ж.	Техника безопасности и охрана жизни и здоровья учащихся.	
37.	Своевременное прохождение инструктажа по ТБ педагогом.	1 балл – за инструктаж.
38.	Своевременность проведения инструктажей по ТБ с учащимися.	Оценивается по итогам проверки классного журнала и анкетирования учащихся. 3 балла – без замечаний.
39.	Правильность оформления страницы классного журнала « Инструктаж по ТБ и охране жизни и здоровья учащихся».	3 балла – без замечаний; 1 балл – единичные замечания.
40.	Отсутствие несчастных случаев с учащимися на уроке и переменах.	3 балла – отсутствие несчастных случаев;
41.	Выполнение функций модератора электронного ресурса "Дневник.ру"	3баллов
42.	Участие в ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов, дежурных и т.д.	3 балла
43.	Выполнение функций администратора школьного сайта (<i>обновление содержания сайта не менее 4 раз в месяц</i>)	5 баллов
44.	Работа в летнем оздоровительном лагере в качестве педагога	3 балла
45.	. Подготовка обучающихся к ЕГЭ, ГИА Успешная сдача ЕГЭ, ГИА	100% сдача ЕГЭ 3балла

Лист ознакомления с Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШс.Камеево за результативность и качество работы.

№	ФИО работника	должность	дата	Отметка об ознакомлении
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				