

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя
общеобразовательная школа села Лагерево МР Салаватский район
Республики Башкортостан

Рассмотрено
Педагогическим советом
№ 1 от 28.08.2022



**Положение
об установлении надбавок стимулирующего характера педагогическим
работникам МОБУ СОШ с.Лагерево МР Салаватский район РБ
в 2022-2023 учебном году**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам МОБУ СОШ с.Лагерево (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утверждённые Минобрнауки РФ от 18.06. 2013г., Письмами Министерства образования и науки РФ от 01.07.2015 №НТ-750/02, Распоряжением Правительства РФ от 26. 12.2012 г. № 2190-р, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения МОБУ СОШ с. Лагерево.

1.2. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

1. 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 Первичной профсоюзной организацией 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, учащих труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. учреждение совместно с первичной профсоюзной организацией вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов для учета динамики образовательных достижений.

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

2.6. 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, председателя первичной профсоюзной организации.

2.7. 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 определения размера стимулирующих выплат.

Размер выплаты формируется на основании балльной системы. У каждого педагога есть оценочный лист, где фиксируется выполнение педагогом требований критерия. Реализация мероприятий в рамках каждого критерия добавляет педагогу баллы. В конечном счете стимулирующая доплата каждого педагога определяется путем суммирования заработанных баллов и умножения стоимости одного балла на их количество. Стоимость балла определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми педагогами учреждения. Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности рассматривается на заседаниях ШМО, педагогических советов.

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

4.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создается комиссия, состоящая из членов администрации и первичной профсоюзной организации.

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 с первичной профсоюзной организацией.

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

- наличие дополнительных проектов, расширяющих кругозор детей;
- отслеживание особых достижений подопечных;
- взаимодействие с родителями;
- внесение предложений по совершенствованию программы обучения;
- организация и проведение оздоровительных мероприятий;
- работа с детьми из неблагополучных семей;
- участие в создании наглядных образовательных элементов и др.
- положительная динамика результатов контроля полученных знаний;
- участие в общих проектах учреждения.
- участие во внешних мероприятиях, связанных с демонстрацией уровня подготовки учеников.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок. 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;
- 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 педагогического
работника для расчета
стимулирующей части фонда оплаты труда**

Ф.И.О. учителя _____

Наименование должности	Баллы	Перечень конкретных результатов, достижений
Уровень образования, наименование и дата окончания		
Квалификационная категория и дата присвоения категории		
Ставка		
Участие обучающихся во всероссийских, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	есть-1, нет-0	
Победа обучающихся во всероссийских, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	есть- 2 нет - 0	
Результативность инновационной и методической работы	есть- 2 нет - 0	
Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	есть-1, нет-0	
Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	есть-1, нет-0	
Снижение (отсутствие)пропусков обучающимися без уважительной причины	нет- 1 есть-0	
Снижение (отсутствие) обучающихся ,состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	нет- 1 есть-0	
Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	есть-1, нет-0	
Наличие авторских программ, кружков, факультативов, элективных курсов	есть-1, нет-0	
Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть-1, нет-0	
Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	есть-1, нет-0	
Доля обучающихся, обследуемых в организациях психолого-медико-педагогических комиссий от общего числа обучающихся планируемых к	95%-1, ниже 95%-0	

обследованию		
Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	нет- 1 есть-0	
Сохранение контингента обучающихся в организации	95%-1, ниже 95%-0	
Работа с родителями обучающихся	есть-1, нет-0	
Наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	есть-1, нет-0	
Внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий	есть-1, нет-0	