Рассмотрено на

педагогическом согете Протокол №1от 25.38.2016



Положение

о распред лении стимулирующей части ФОТ работников МКОУ КГО «СШ №2 имени М.И. Халилова г. Теберда»

Положение разра(отано на основании:

- с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников го сударственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы и чального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования о в 22ноября 2007 г
- ➤ Постановлени: Правительства КЧР от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования КЧР»
- с приказом 11.0. Министра образования и науки Б.О. Спиридонова от 9 ноября 2010 г об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующ й части фонда оплаты труда
- ▶ Постановлени : Правительства КЧР от 02.09.2011г.
- Постановление № 2434 от 26.11.2012 г.
- ▶ Постановление № 597 от 30.04.2013 г.
- ▶ Постановлени: № 60 от 30.01.2013 г. «Об увеличении оплаты труда учителей образовательных учреждений за счет средств республиканского бюджета».

1. Общие положения

«Положение» является нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения финансового вознаграждения работников МКОУ «СШ №2 г. Теберда имени М.И. Халилова» «Положение» разработано в соответствии Федеральным Законом, регулирующим трудовые отношения.

Цель стимулирован ія — повысить качество оказания образовательных услуг в ОУ, обеспечить зависимості оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать работников к эффективной профессиональной деятельности, интенсивность.

Фонд стимулирования формируется на основе фиксируемой части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания ОУ, привлеченных внебюджетных средств.

2. Порядок премирования

Обязательные стим улирующие надбавки утверждаются приказом директора школы и являются постоянной дег ежной выплатой к должностному окладу в течение полугодия.

Система стимулир лющих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам груда (премии, поощрительные надбавки).

Основными критеј иями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников, портфолио

учителя. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей утверждается админист ацией школы с учетом мнения профсоюза и Управляющего совета.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и Управлянощего совета.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распреде тении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СШ №2 г. Теберда имени М.И. Хал илова»

Размер выплат і может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Процентное соотнош эние распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МК ЭУ «СШ №2 г. Теберда имени М.И. Халилова»

Фонд оплаты тру да работников общеобразовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера, предусмотренных Труд эвым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, соде жащими нормы трудового права:

 $\Phi O Toy = \Phi O T \delta + \Phi O T c + B \kappa$

гле:

ФОТб – базоват часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

 Φ ОТст – стимули рующая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Вк – выплаты ког пенсационного характера (доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от гормальных, и иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Труд вым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, соде жащими нормы трудового права).

Стимулирующая тасть фонда оплаты труда (ФОТст) определяется по формуле:

 Φ ОТст = Φ ОТоу :: Дст,

где:

Дст – стимулирун щая доля ФОТоу.

Значение стимуль рующей доли ФОТоу составляет не менее 30 процентов.

В базовую часть ФОТпп включается оплата учебной и неучебной занятости педагогических работников, определенной должностными обязанностями, утверждаемыми приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

Педагогические рапотники (учителя) – 70%

Непедагогический (обслуживающий) персонал (заместители директора, социальный педагог, воспитатель руппы продленного дня, педагог-психолог, логопед, работники бухгалтерии, библиотек рь, лаборант, секретарь - делопроизводитель, уборщица служебных помещений, дворник, и 1.д.) — 30%

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвер кденных данным локальным актом с учетом мнения Совета школы.

• Настоящее По южение разработано в целях усиления материальной заинтересованнос ги работников школы в повышении качества образовательного и

воспитательного троцесса, развитии творческой активности, инициативы и самоотдачи работников ОУ.

- Выплаты стимул ирующего характера выплачиваются учителям школы в процессе проведения мон гторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках внутрищ сольного контроля и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по полышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебі о-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработаннымі критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.
- С целью проведе ия мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разработана картс чка учета личных достижений каждого педагога.
- С целью учета личных достижений сотрудников приказом директора школы назначается коми ссия по проведению мониторинга и произведения расчетов, в состав которой входят: директор, заместители директора по различным направлениям деятельности, руговодители ШМО, представители ПК школы
- Директор, замест ітели директора по УВР, ВР имеют право на стимулирующую часть, если ведут часы
- Комиссией запол іяются карточки личных достижений сотрудников, подсчитываются баллы.
- По окончанию эаспределения оформляется сводный оценочный лист. Личные карточки и сводный оценочный лист выкладывается для ознакомления в учебной части.
- Если учитель не с эгласен и может представить документы о своих достижениях, необходимо напи :ать заявление в учебную часть. Комиссия в кратчайшие сроки рассматривает зая вления и принимает решение.
- В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размє ра этих выплат комиссией устанавливается минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка и определяется сумма выплат.
- Окончательное решение по выплатам стимулирующего характера принимается на заседании Совета школы, на котором обсуждаются итоги проведенного мониторинга.
- Если на работник в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание в письменной форме, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.
- Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому отказано в выпла е стимулирующего характера.

3. <u>Критерии качества работы педагогов</u> (условия премирования)

1. Результативность де гтельности преподавателя по формированию предметных знаний и компетенций

Содержание критерия

Наличие знаний, умений и способностей учащихся, обеспечивающих успешность освоения государственных образовательных стандартов и образовательных программ школы (способность применять знания на практике, способность к обучению, способность адаптации к новым условиям, способность генерировать идеи, воля к успеху, способность к анализу и синтезу и т.д.).

Данные критерии в первую очередь, позволяют судить о профессионализме и эффективности работы у нителя.

- 1.1. Качество знаний по гредмету (среднее по всем предметам)
- 1.2. Результаты независи мой внешней оценки учеников
- 1.3. Организация адаптации первых классов
- 1.4. Использование разві вающих программ, экспериментальная работа

2. Результативность де этельности преподавателя по формированию ключевых компетенций и с эциально значимого опыта

Содержание криг терия

- 2.1. Результативность г редставления учащимися собственных достижений на состязаниях различного представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня
- 2.2 Командная победа

3. Результативность м. тодической и инновационной деятельности преподавателя Содержание критерия

- 3.1. Результативность пр зентации собственной педагогической деятельности
- 3.2. Инновационное твог чество педагога
- 3.3. Популяризация собс венного педагогического опыта

4. Экспертно – аналити ческая и организационная деятельность педагога

Содержание критерия

4.1. Экспертно-аналитич ская деятельность педагога

5. Внеаудиторн: я деятельность преподавателя

Содержание критерия

1. Проведение допо. нительных занятий по предмету

Порядок утверждени: оценочного листа профессиональных достижений сотрудников МК У «СШ №2 г. Теберда имени М.И. Халилова»

Оценочный лист профессиональных достижений сотрудник заполняет самостоятельно, учитывая свои достижения, *в том числе из портифолио*. Затем оценочный лист рассматривается и утвер ждается на заседании экспертной комиссии. Результат доводится до сведения сотрудника по д роспись. Составляется протокол заседания экспертной комиссии, который ими подписыва тся.

Рас іет размера ежемесячной надбавки к зарплате

Подсчитывается об цая сумма баллов, затем денежная сумма делится на это количество баллов. Таким образом, вычисляется какая сумма приходится на 1 балл. Затем эта сумма умножается на количесті о баллов, полученных педагогом.

Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

- В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной эк пертной группой, он вправе подать в конфликтную комиссию школы апелляцию.
- Апелляция подается в письменном виде в течение 3 дней со дня заседания экспертной комиссии. Педагог подає г заявление на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и Баллов, по которым возникло разногласие.
- Апелляция не мс жет содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.
- На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое приглашаются в обязательном порядке члены экспертной комиссии и учитель, подавший апелляцию.

- В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной комиссией, по результатам которой подтверждают данную с ценку, либо (если таковая признана не действительной) выносят свою оценку.
- Оценка, данная к інфликтной комиссией на основе результата рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением конфликтной комиссии.