

Принято
педагогическим советом
Протокол № 9
от «23» января 2025г.

Принято
с учётом мнения
родителей и обучающихся

Утверждаю
Директор МБОУ «Школа №65»

Согласовано
председатель профсоюзной организации
МБОУ «Школа №65»

Павлова Р.А.



ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение определяет порядок формирования и размер стимулирующих выплат работникам МБОУ “Школа 65” (далее – Учреждения), реализующего основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями, а также в соответствии с Уставом школы, устанавливает зависимость стимулирующих выплат работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества, успеваемости. Настоящее положение является локальным нормативным актом МБОУ “Школа 65”
- 1.2 Настоящее положение разработано на основании
- Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинет Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г.№592 “О ведении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений”;
 - Постановления Кабинета Министров Республики татарстан от 31.05.2018года №412 “Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан”;
 - Трудового Кодекса Российской Федерации
- и определяет условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в целях:
- Усиления материальной заинтересованности работников школы №65 в повышении качества образовательного и воспитательного процесс;
 - Учёта различных видов деятельности учителей, интенсивности труда;
 - Мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
 - Успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
 - Контроля и самоконтроля сотрудников.
- 1.4. Положение распространяется на всех работников школы №65.
- 1.5. Положение вступает в силу после его принятия педагогическим советом, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором школы №65.
- 1.6. 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 образовательного учреждения.

2.Порядок начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

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. Отчетными периодами определяются :

1-сентябрь-декабрь (итоги 1 полугодия)

2- январь-август (итоги 2 полугодия)

Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

учитель;

заместитель директора по УР, ВР;

педагог – психолог; педагог-психолог ресурсного класса;

педагог – организатор; преподаватель – организатор ОБЖ;

педагог ресурсного класса;

учитель – логопед;

учитель-дефектолог;

тьютор;

воспитатель группы продленного дня;

библиотекарь;

преподаватели Школы Искусств;

концертмейстер.

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 учреждения.

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

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из заместителей директора, руководителей ШМО, председателя профкома, членов профкома.

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

На совещаниях при заместителях директора учителя представляют к защите свои портфолио достижений. Решением Комиссии определяется общее количество баллов для начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы.

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период(приложение№1). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Количество баллов одного педагога не должно превышать:

учитель-60б;

заместители директора по УР,ВР-70б;

педагог – психолог-55б;

педагог-психолог ресурсного класса-55б;
педагог – организатор-50б;
преподаватель – организатор ОБЖ-50б;
педагог ресурсного класса-50б;
учитель – логопед-55б;
учитель-дефектолог-55б;
тьютор-55б;
воспитатель группы продленного дня -50б;
библиотекарь-50б;
преподаватели Школы искусств -55б;
концертмейстер-45б.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

С момента заполнения и представления оценочного листа Комиссией работнику, последний в течение 2 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические/математические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4. Порядок снятия стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании приказа директора МБОУ «Школа №65»

Основание:

ст. 155 ТК РФ Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей.

ст. 192 ТК РФ Дисциплинарные взыскания.

ст. 193 ТК РФ Порядок применения дисциплинарных взысканий.

и другие, согласно Конституции РФ, ТК РФ, правовых локальных актов РФ, РТ, Устава школы, локальных актов МБОУ "Школа №65".

до 100%:

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка; Устава школы, Правил по ТБ, ОТ и безопасности жизни детей; невыполнение своих должностных обязанностей.

Создание серьезных конфликтных ситуаций с учащимися, родителями; за систематическое удаление с уроков учащихся.

Опоздание на рабочее место и отсутствие на работе без уважительной причины.

до 50%:

Слабая работа по организации и контролю за посещаемостью учащихся; низкая успеваемость и качество преподавания предмета.

до 30%:

Не соблюдение санитарно-гигиенических норм в кабинетах, классах, помещениях.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников МБОУ "Школа №65" и действует до принятия нового.