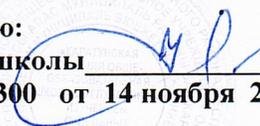


Принято
на заседании педсовета
протокол № 3 от 28 октября 2024 г.

Утверждаю:
Директор школы  И.И.Фахрутдинов
Приказ №300 от 14 ноября 2024 г

Положение
о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каратунская средняя общеобразовательная
школа с углубленным изучением отдельных предметов»
Апастовского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (далее — Положение) работникам МБОУ «Каратунская СОШ» (далее — Учреждение) определяет порядок и условия морального и материального стимулирования и премирования работников.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее положение разработано в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.4. — Настоящее Положение распространяется на работников МБОУ «Каратунская СОШ», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Стимулирующие выплаты относятся к переменной части заработной платы работника, зависят от количества и качества труда работников, достигнутых результатов, финансового состояния Учреждения и других факторов оказывающих влияние на размер выплат стимулирующего характера.

2. Виды морального стимулирования работников.

2.1. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды орального поощрения работников:

- объявление благодарности приказом директора Учреждения с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- представление к грамоте МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Апастовского муниципального района РТ»
- представление к благодарственному письму, грамоте Главы Апастовского муниципального района, Исполнительного комитета — Апастовского муниципального района;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Республики Татарстан;
- представление к награждению отраслевыми нагрудными знаками «За заслуги в образовании Республики Татарстан» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Республики Татарстан» и «Заслуженный учитель Российской Федерации».

3. Виды материального стимулирования работников.

3.1. С целью поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды материального стимулирования:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- ежемесячная доплата за выполнение функции классного руководителя;
- ежемесячная доплата за проверку тетрадей;
- ежемесячная доплата за руководство методическими объединениями;

я
о
м
й
У
,
т
я
я
о
о
й

— ежемесячная доплата за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, мастерскими и учебно-опытным участком;

— ежемесячная доплата за преподавание родных языков;

— иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором и Настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. — Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается в начале каждого учебного года и действует в течение учебного года.

4.2. Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году может устанавливаться как абсолютное значение, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

4.4. 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 учреждения.

4.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности.

4.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в Учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.

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

4.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

4.9. В установленные приказом руководителя Учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.10. Комиссия 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.

4.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности

деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

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

4.13. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

4.14. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Доплаты компенсационного характера устанавливаются за увеличение объема работы:

- за дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или отсутствием заболевшего работника, но неоплачиваемую как замена (замещение уроков и тд.
- за работу в праздничные и выходные дни, а также работу педагогов в каникулярные дни, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всех суток пребывания с детьми.

5.2. Надбавки компенсационного характера устанавливаются за качество выполняемой работы:

- за сложность и трудоемкость выполняемой работы;
- за работу повышенной юридической и материальной ответственности.

6. Порядок установления доплат и надбавок:

6.1. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах финансовых средств, направляемых финансовыми органами на оплату труда;

6.2. Учреждение имеет право в случае наличия спонсорских благотворительных средств направлять их на выплату доплат и надбавок;

6.3. В случае уменьшения бюджетных средств администрация имеет право снимать доплаты и надбавки;

6.4. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебный триместр, финансовый квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

6.5. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора.

7. Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы может быть аннулирована школьная надбавка и сняты другие виды надбавок сроком на учебный год, триместр, квартал, месяц.

Примерные критерии оценки эффективности деятельности учителя общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Методика расчета
-------	-----------------------	-------------------	---------------------	-------------------	---------------	------------------

1	<p>Успеваемость обучающихся по итогам: <u>для 1,2кл</u> - комплексной контрольной работы; <u>для 3кл</u> -итоговых контрольных работ по русскому языку и математике; <u>для 5,7кл</u> - итоговых контрольных работ по предмету; <u>для 4,6,8,10кл</u> - республиканского (городского) независимого тестирования знаний; <u>для 9,11кл</u> - государственной итоговой аттестации</p>	%	10	93-100	годовая	<p>$N = (A/B) * 100\%$, где А - число учащихся, справившихся с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой без неудовлетворительных оценок, В - общая численность обучающихся</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент} * k$</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>k – коэффициент группы сложности уровня контроля. для 1,2кл- k =0,7; для 3кл- k =0,7; для 5,7кл- k =0,8; для 4,6,8,10кл- k =0,9; для 9,11кл-, k =1</p> <p>Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я группа сложности) конкретизируется диапазон значений/ Если у учителя несколько параллелей, суммируются весовые коэффициенты по каждой параллели и <i>определяется их среднее арифметическое.</i></p> <p>Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы, независимого тестирования по предмету, проведенных администрацией учреждения или соответствующими органами управления образованием</p>
2	<p>Качество знаний обучающихся по итогам соответствующего вида контроля знаний (п.1)</p>	%	10	40 –85	годовая	<p>$N = (A/B) * 100\%$, где А - (число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой у конкретного учителя), В - общая численность обучающихся по предмету</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент} * k$</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>k – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я группа сложности) конкретизируется диапазон значений/ Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я</p>

						<p>группа сложности); русского языка и литературы, татарского языка и литературы, иностранного языка, устанавливается коэффициент (k) = 1 (2 –я группа сложности); для учителей других предметов, начальных классов устанавливается коэффициент (k) = 0,7 (3-я группа сложности), но итог - <u>не более максимального балла</u> по данному критерию.</p> <p>Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы, независимого тестирования по предмету, проведенных администрацией учреждения или соответствующими органами управления образования</p>
3	Динамика среднего балла по предмету по всем классам	%	8	99 - 105	Полугодовая	<p>$N = (A/B) * 100\%$, где А - средний балл учащихся по предмету в отчетном периоде, В - средний балл учащихся по предмету в предыдущем периоде</p> <p>$I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент</p> <p>I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p>Отчет учителя по итогам учебной четверти (полугодия), классные журналы</p>
4	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад по предмету	единиц	6	0 – 6	Годовая / Полугодовая	<p>Участник / призер / победитель K1 = 0,5 / 0,8 / 1,0</p> <p>Официальные (от МО РФ, МО РТ) / другие K2 = 1,0 / 0,3</p> <p>Очные / заочные (дистанционные) K3 = 1,0 / 0,3</p> <p>Индивидуальное / массовое участие K4 = 1,0 / 0,5</p> <p>Расчет: $N = P \times (K1 + K2 + K3 + K4) / 4$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P = 6 / 5 / 4 / 3</p> <p>Если у учителя несколько победителей/призеров официальной очной олимпиады, результаты суммируются по каждому, но итог – не более максимального балла по данному критерию.</p> <p>Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы</p>
5	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов конференций, конкурсов по предмету	единиц	5	0 - 5	Годовая / Полугодовая	<p>Участник / призер / победитель K1 = 0,5 / 0,8 / 1,0</p> <p>Официальные (от МО РФ, МО РТ) / другие K2 = 1,0 / 0,3</p> <p>Очные / заочные (дистанционные) K3 = 1,0 / 0,3</p> <p>Индивидуальное / массовое участие K4 = 1,0 / 0,5</p> <p>Расчет: $N = P \times (K1 + K2 + K3 + K4) / 4$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P = 5 / 4 / 3 / 2</p> <p>Если у учителя несколько</p>

						победителей/призеров официальных конференций, конкурсов, суммируются результаты по каждому, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
6	Организация внеклассной работы по предмету	единиц	5	0 – 5	Полугодовая	Наличие мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности в отчетный период в кол-ве 2-х и более начисляется К= 5 баллов, в кол-ве 1-го начисляется К= 2 балла, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Расчет: $P \times K$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район / школа P = 1,0 / 1,0 / 0,9 / 0,9 / 0,8 План воспитательной работы, программы мероприятий, отчет учителя
7	Участие учителя в профессиональных научно-практических конференциях	единиц	5	0-5	Годовая / Полугодовая	За выступление учителя в отчетный период -по вопросам, связанным с школьным образованием К= 1,0 - по вопросам, не связанным с школьным образованием К= 0,3 Пассивное участие (слушатель) К= 0,1 Расчет: $N = P \times K$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько мероприятий, то результаты по каждому суммируются, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
8	Участие учителя в профессиональных конкурсах, грантах	единиц	5	0-5	Годовая / Полугодовая	Гранты: участник / победитель К= 1,0 / 1,0 Конкурсы: участник / призер / победитель К =0,5 / 0,8 / 1,0 Расчет: $D = P \times K$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько мероприятий, то результаты по каждому суммируются, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	единиц	6	0-6	годовая	Наличие у учителя в отчетный период открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций по обобщению передового педагогического опыта в рамках методических мероприятий федерального уровня начисляется - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня –2 балла, при отсутствии передового педагогического опыта и форм его распространения - ноль баллов (балл присваивается по наивысшему уровню) План работы, приказы о проведении мероприятий, программы мероприятий
ИТОГО – 60						