

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета МБОУ
«Гимназия №1-Центр
национального образования» ЕМР РТ»
Протокол № 1
от «31» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ «Гимназия №1-Центр
национального образования» ЕМР РТ
 Г.Ф.Аслямова
Введено в действие приказом № 220-шо
от «01» сентября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Гимназия №1-Центр национального образования» ЕМР РТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее 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 Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Размер фонда оплаты труда предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за вне аудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

1.4. 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.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

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.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- а) постоянные (на определенный период) стимулирующие выплаты;
- б) единовременные премиальные выплаты.

2. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности

2.1. Стимулирующая надбавка по результатам деятельности выплачивается за достижение устойчивой положительной динамики обучения и воспитания обучающихся, своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей.

2.2. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику по результатам в году и выплачивается в виде равных по размеру выплат ежемесячно.

2.3. Стимулирующая надбавка выплачивается из доли стимулирующей части фонда оплаты труда школы, которая составляет не менее 30%.

2.4. Размер стимулирующей надбавки определяется экспертной комиссией на основании представления руководителя школы и производится на основании приказа директора школы.

2.5. В случае совершения работником дисциплинарного проступка или ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей в период после издания приказа о стимулирующей надбавке директор школы вправе снизить размер надбавки или полностью лишить работника её соответствующим приказом.

2.6. Для распределения стимулирующие надбавки по результатам деятельности создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления школы, профсоюзного комитета. Состав комиссии не может быть менее 3-х человек. В экспертную комиссию передаются материалы оценки результатов деятельности работников, а педагогические работники передают листы самооценки.

2.7. Оценка результатов деятельности работника производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогов. (Приложение)

2.8. Процедура оценки результатов деятельности работников школы фиксируется приказом директора на основании решения экспертной комиссии.

2.9. Оценочные листы согласуются с экспертной комиссией гимназии и профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора гимназии.

2.10. Заседания комиссий проводятся не реже 3-х раз в год, протоколируются и подписываются всеми членами комиссии. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

2.11. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.12. Оценочные листы качества результатов деятельности учителя содержит информацию о достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности. Оценка проводится в балльной системе.

.Определяются следующие отчетные периоды:

-1 –май, июнь, июль, август – итоги учебного года (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

-2-сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (выплаты производятся с 1 января по 1 мая);

-3-январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа)

2.14. 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.

2.15. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

-педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 15 числа отчетного периода;

-комиссия рассматривает представленные материалы 20-22 числа отчетного периода;

-23-25 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

-после 25 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

2.16. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

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

2.18. Количество баллов одного педагога не должно превышать 60 баллов.

2.19. 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.

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

2.21. 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.

2.22. Учителя, прибывшие с других образовательных учреждений должны предоставить справку о начисленных баллах с предыдущей места работы.

2.22. По решению комиссии снимается баллы за несвоевременное заполнение (менее 100%) электронного журнала в течении месяца.

2.23. Начисляется баллы

-за призовые места в олимпиадах и научно-практических конференциях согласно критериям оценки эффективности деятельности работников;

10 баллов (в течении года)

-за подготовку к экзаменам по русскому языку и математике в 9 и 11 классах;

6 баллов(в течении года)

-за руководство городским предметным методическим объединением:

5 баллов(в течении года)

-за подготовку к выбранным экзаменам;

3 балла

-за работу на пришкольном участке (май, июнь, июль, август)

5 баллов

-за 1,2,3 места в конкурсе пришкольных участков (сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь)

-за выполнение работ, не входящих в круг своих обязанностей.

3.Единоновременные поощрительные выплаты (премии) за успехи в педагогической и деятельности

3.1.Единоновременные поощрительные премии за успехи в педагогической и иной деятельности могут выплачиваться работникам:

-за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

-за результативное участие работника в спортивных и культурно-массовых мероприятиях;

3.2.Рекомендуемые суммы премий:

За занятие призовых мест:

-в предметных олимпиадах до 250р в месяц(в течении года, для учителей получающих $\frac{1}{2}$ ставки)

3.3.Для распределения стимулирующие надбавки по результатам деятельности создается

экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления

школы, профсоюзного комитета. Состав комиссии не может быть менее 3-х человек

3.4.Распределениеединовременных поощрительных выплат(премии) за успехи в педагогической и иной деятельностиосуществляется 4 раза в год.

В 3 квартале премия распределяется техническому персоналу.

Из фонда премии работникам столовой за сверхурочную работу начисляются выплаты в размере:

-зав столовой 3000р;

-поварам и кухонным работникам 2500р.

Выплаты могут быть увеличены или уменьшены, по сравнению с рекомендуемыми, по решению экспертной комиссии на основании значимости конкурсов и достижений.

