



Утверждаю:
Директор МБОУ «Гимназия №33»
Б.М. Джамалов
Приказ № 63-П от 02.10.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия №33» г.Махачкалы
(новая редакция)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №33 » (далее Школа), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы (далее работников школы).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы составляет не менее 5 процентов от фонда оплаты труда работников школы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

1.6. Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда учителей, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования

1.7. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением администрации ГО с ВД «город Махачкала» от 30 сентября 2019г. № 1616 "Об изменениях, которые вносятся в положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций г. Махачкалы".

1.8. Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профсоюза Школы.

2. Основания, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей.

Стимулирующие надбавки для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период. Данный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок

устанавливается на период с 01.09.2019 по 31.08.2020 учебного года. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы подразделяется на:

- стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников - 5 % от ФОТ педагогических работников (63 815 руб. в месяц);
- стимулирующую часть фонда оплаты труда аппарата управления -5 % от ФОТ аппарата управления (16 418 руб. в месяц).

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы педагогов прилагается.

К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы, в дополнение к указанным в Положении " Об оплате труда работников МБОУ " Гимназия №33 " относятся стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания "Отличник образования Республики Дагестан" - 5 процентов оклада (должностного оклада)

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, республиканским, городским, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж педагогической работы устанавливаются работникам Школы в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- при выслуге лет от 3 до 5 – 2%;
- при выслуге лет от 5 до 10 – 3%;
- при выслуге лет от 10 до 15 – 4%.;
- при выслуге лет свыше 15 - 5%

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Педагогическим работникам Школы за наличие ученой степени по соответствующей профессии устанавливаются следующие надбавки:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 20% оклада;

- при наличии ученой степени доктора наук – 30% оклада

2.1.6. **Молодым специалистам** устанавливаются стимулирующие выплаты в первые 3 года работы в размере 20 % от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 3 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в Школу на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения.

2.1.7. **Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы** предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности .

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в Школе.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом директора Школы ежемесячно. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за качество и высокие результаты работы является портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя, итоговый оценочный лист и решение представительного органа Школы о согласовании оценки результативности деятельности работников. Оценка результативности и качества труда работников проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио учителя - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя на основе его портфолио в Школе **приказом руководителя создаётся Комиссия по установлению стимулирующих выплат** (далее- Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета.

Председателем Комиссии назначается заместитель руководителя Школы по учебно-воспитательной работе. Председатель Комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией Школы. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя Комиссия формирует экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми закрепляются педагогические работники Школы для проведения оценки

портфолио. Список учителей и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем Школы на основании представления председателя Комиссии.

2.8. В установленные приказом руководителя школы сроки (не менее чем неделю до заседания Комиссии Школы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссии собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководителем школы копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.10. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчётный период (учебную четверть, учебное полугодие) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.11. Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании Комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

2.12. На основании представленных экспертными группами оценочных листов Комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности учителей Школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для утверждения. Заключение подписывается председателем Комиссии и председателем профсоюзного комитета Школы.

2.13. В течение 2-х рабочих дней с момента итогового заседания Комиссии директор Школы знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Школы в течение 3-х рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в Комиссию.

2.15. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 2-х рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры.

2.16. На основании проведённой оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по Школе.

2.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по Школе. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.18. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.19. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.20. Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются приказом начальника Управления образования.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего и педагогического состава школы.

3.1. Порядок определения выплат стимулирующего характера руководителю Школы определяется Учредителем.

3.2. Порядок определения выплат стимулирующего характера аппарату управления Школой определяется отдельным Положением Школы.

3.3. Порядок работы экспертно-аналитической группы по оценке результативности и качества работы сотрудников (Комиссия по установлению стимулирующих выплат) определяется отдельным Положением Школы.

3.4. Порядок работы Конфликтной комиссии трудового коллектива по вопросам выплат средств стимулирующего характера определяется отдельным Положением Школы.

3.5. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Школой самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета Школы, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя.

3.6.1. Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

3.6.2. Задачами проведения оценки результативности деятельности учителей являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательной деятельности.

№	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах
I. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций			
1	Результативность итоговой аттестации за год	Количество выпускников, получивших отметки «5», «4», «3»	100% усп-ти – 2 б свыше 50% кач. - 4 б
2	Результаты независимой внешней оценки выпускников 4, 9, 11 классов	результат -выше среднего по городу	до 5 б.
II. Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта			
1	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях	Предметные олимпиады: Городской уровень 1 место-2 000руб 2 место -1 500руб	НПК «Шаг в будущее» Городской уровень 1 место-2 500руб 2 место -2 000руб Творческие конкурсы, спортивные соревнования Городской уровень

	различного уровня	3 место – 1 000руб Республиканский уровень Призер -3 000руб Всероссийский уровень Призер – 5 000руб	3 место – 1 500руб Республиканский уровень Призер -3 000руб Всероссийский уровень Призер – 5 000руб	1 место-1 500руб 2 место -1 000руб 3 место – 500руб Республиканский уровень Призер -2 000руб Всероссийский уровень Призер – 5 000руб
III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя				
1	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - муниципальных - республиканских - всероссийских		Премия: Муниципальный уровень: 5 000руб Республиканск. уровень: 10 000руб Всероссийский уровень: 20 000руб
2	Инновационное творчество учителя	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях	до 5 б.	
3	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов): - муниципальных - республиканских	2 б 3 б	
IV. Результативность профессиональной деятельности классного руководителя				
1	Рейтинг класса	По результатам промежуточной и итоговой аттестации		Победитель в классной параллели 5 б
2	Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя.	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства		Премия: Муниципальный уровень: 5000руб Республиканский уровень: 10 000руб Всероссийский уровень: 20 000руб
V. Участие в общественной жизни школы				
1	Результативное участие общественно значимых мероприятиях, акциях.			2 б

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

4.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности экспертной группой, Комиссией он вправе подать апелляцию в конфликтную комиссию.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и учитель, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается директором Школы.