

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Табалахская СОШ»  
ТАБАЛАХСКОЙ  
Слепцова О. В.  
« 15 » апреля 2018 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Табалахская СОШ»  
Жабарова А. П.  
« 15 » апреля 2018 г.  
Согласовано  
Председатель Управляющего Совета  
МБОУ «Табалахская СОШ»  
« 15 » апреля 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Табалахская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения.**

Настоящее положение составлено на основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, планов мероприятий («дорожная карта») повышения эффективности и качества услуг учреждений сферы образования Республики Саха (Якутия) с учётом разработанных Министерством образования и науки РФ Примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителя и педагогов образовательных организаций, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05. 2012г. № 597 и Правительства Республики Саха (Якутия) № 516-р от 22.05.2014 , на основании Распоряжения МО «Верхоянский район» от 05. 05. 2017 №328-РА, Приказа управления образования от 18.10.2017. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты работников общеобразовательного учреждения и показателей и критериев качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

На основании Положения всем работникам образовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности и обеспечения результата деятельности ОУ могут устанавливаться:

- 1.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на условие мотивации работников школы к высокой результативности и качеству труда.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы осуществляются в соответствии с решением, созданной в учреждении комиссии для оценки деятельности работников школы (далее – Комиссия). Оценка происходит согласно установленным Положению и Критериям и осуществляется один раз в месяц.
- 1.3. Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются исходя из Критериев для установления выплат стимулирующего характера работникам

школы (утверждены решением собрания трудового коллектива от 24.12.2013 г №4)

- 1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Локальный акт отражает следующие условия выплат:

- критерии оценки деятельности работников,
- размеры стимулирующих выплат по каждому критерию,
- возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

## **2. Система стимулирующих выплат.**

1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
2. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности.
3. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников общеобразовательного учреждения за предыдущий период.
4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.
5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.
6. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с комиссией.
7. Заместители директора, а также руководители МО представляет информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения стимулирующих выплат, Руководитель ОУ вносит предложения о персональном распределении стимулирующего фонда.
8. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.
9. Единовременные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени.

Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению комиссии школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности. Критерии оцениваются в установленных баллах.

В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников). Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

-проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы.

### **3. Организация деятельности Комиссии:**

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Совета учреждения, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению. Состав комиссии в количестве 5 (6) человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

В состав Комиссии входят члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся один раз в месяц. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.**

Заместители директора и руководители МО представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты деятельности педагогов. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора и руководителей МО.

Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления

может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе устанавливать ежеквартально минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части работникам школы.

Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;  
б) вычисление стоимости одного балла по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов; для штатных сотрудников - общий стимулирующий фонд штатных сотрудников делится на сумму баллов всех штатных сотрудников;

в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющего совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год: 1 сентября (с учетом качественных показателей труда за период с января по июнь); 1 января (с учетом качественных показателей труда за период с сентября по декабрь).

Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета, Управляющего Совета школы в случаях:

- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
- несвоевременного выполнения заданий,
- нарушения трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

#### **5. Основание для премирования**

В случае образования экономии фонда оплаты труда в следствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и премирование.

#### **6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению трудового коллектива, педагогического совета общеобразовательного учреждения не чаще одного раза в полгода.

Показатели и критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки педагогам.

**7. Показатели стимулирования деятельности учителя**

**Критерий 1: Учебные достижения обучающихся  
(формирование учебных компетенций)**

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания	
1.1.	Качество освоения учебных программ	Подготовка учащихся к ЕГЭ (до 25%-0,5 б)	100%-5 70%-4 40%-3 25%-2	
		Подготовка к гос. экзаменам	100%3 70%-2 40%-1 25%-0,5	
		Качество сдачи ЕГЭ и ОГЭ (при усп. 70%)	100%-7 70%-6 40%-5 25%-4	
		Качество сдачи ЕГЭ и ОГЭ до 50% (при усп. 70%)	100%-3,5 70%-3 40%-2,5 25%-2	
		Качество сдачи гос экз (при усп. 70%)	100%-5 70%-4 40%-3 25%-2	
		Качество сдачи ДКР, ВПР, ЦМКО (при усп. 70%)	100%-5 70%-4 40%3 25%-2	
1.2	Динамика учебных достижений	↑	Матем., Русс.-5 Англ, физика, химия, общество,биология -3 Як.яз, як.лит, нац.к, история, география, рус.лит-	

	учащихся		2 Физкульт, технология-1			
1.3.	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Олимпиада	районный рус	республика	Российско	
			1м-7	1м-8	1м-11	
			2м-6	2м-7	2м-9	
			3м-5	3м-6	3м-8	
			районный	республика	Российское	
			1м-5	1м-6	1м-9	
		2м-4	2м-5	2м-8		
		3м-3	3м-4	3м-7		
			4м-3	4м-6		
		лауреат 7	участие 26	участие 46		
		НПК заочный	заочный район	заочный респ	заочный российский	
			1м-2	1м-3	1м-4	
	2м-1,5		2м-2	2м-3		
	3м-1		3м-1,5	3м-2		
	конкурсы, смотры, спорт.соревн.		районы	республика	Российское международ	
			1м-4	1м-5	1м-8	
		2м-3	2м-4	2м-6		
		3м-2	3м-3	3м-5		
очное участие 16 (учащийся)		очное участие 26 (учащийся)				
Спортивные соревнования на призы...		1м-2				
	2м-1,5					
	3м-1					
Дистанционные олимпиады	Участие в дистанционной олимпиаде	1				
	дист. конкурсы	0,3 на кажд.реб				
	дист участ на каждый предмет	0,5на 1 предмет				

**Критерий 2: Результативность внеурочной деятельности по предмету (формирование общекультурных, интеллектуальных компетенций)**

	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания	
2.1.	Проведение олимпиады		16	
	Проведение предметной недели		36.	
2.2.				
2.3.				

**Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя  
(формирование социальных компетенций)**

№ п/п	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания
3.1.	Сформированность правового поведения	Положительная динамика в работе с учащимися «группы риска» по сравнению с предыдущим периодом	2 балла
		Отсутствие зарегистрированных правонарушений	2 балла
3.2.	Коллективное достижения обучающихся	1,5    1    0,5	1м -1,5
			2м-1б.
			3м-0,5 б
3.3.	Сформированность ответственного отношения к учебной деятельности	Положительная динамика снижения количества пропусков уроков без уважительных причин	1 балл
		При отсутствии пропусков уроков без уважительных причин	2 баллов
		Уменьшение опозданий	1 балл
		Внешний вид, наличие формы (70%)	1
3.4.	Посещаемость родителей родсобраний	Классное (50%)	0,5
		Общешкольное (50%)	1
3.5.	Классное руководство		5 баллов

*Критерий 4: Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету (формирование информационно-коммуникационных компетенций)*

	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания
4.1.	Применение ИКТ в процессе обучения	Доля уроков (%), проводимых с применением учителем мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	30% - 3 балла 29-20% -2 балла 19-10% - 1 балл <10% - 0 баллов
4.2	Заполнение АИС «Сетевой город»		3б
4.3.	Владение учащимися	Наличие защищенных рефератов, научных и	До 2 баллов

методами проектов, публичного выступления, работы в команде	творческих работ учащихся, опубликованных на школьном сайте и других информационных источниках.	
---	---	--

**Критерий 5: Профессиональные достижения  
(профессиональная компетентность)**

	<b>Показатели</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Количество баллов, шкала оценивания</b>
5.1.	Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах	Муниципальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Всероссийского уровень - 3 балла
		Победа или получение звания лауреата профессионального конкурса	Муниципальный уровень - 3 балла; Региональный уровень - 5 баллов; Всероссийский уровень - 10 баллов
5.2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.д. с докладом (выступлением)	Школьный уровень - 1 балл Муницип. уровень - 2 б.; Регионал. уровень - 3 б.; Всероссийск. уровень - 5 б.
		Наличие изданных авторских учебников, учебных пособий, методических рекомендаций и их использование в образовательном процессе	3 б.
		Обобщение и распространение собственного опыта (мастер - классы, открытые уроки, лекции и др.):	Школьный - 2 б. Муниципальный - 3 б.; Региональный - 4 б.; Всероссийский уровень - 5 б.
5.3.	Деятельность в качестве организатора методической работы	Руководство МО (предметной кафедры)	1 балл.
		Участие в работе школы молодого учителя, творческих (проблемных) групп, наставничество, практикант и др.	1 балл
5.4.	Повышение квалификации	Фундаментальные курсы	1(шк.) 3(мун.) 5(рег.)
5.5		Проблемные курсы	1(шк.) 3(мун.) 5(рег.)
		Семинары	1
5.6		Портфолио (аттестация)	Школьный - 1 б. Муниципальн. - 1,5б; Региональный - 2 б.;
5.7		Профи-учитель	80-5б. 70-4б. 60-3б. 50-2б.



### Другая деятельность педагога

	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания
	Укрепление МТБ школы	Расширение УМБ кабинета	2
		ремонт	1
		субботник	1
	Общественная деятельность	Участие в общ. жизни села	0,5
		собрание	0,25
		Руководитель на выездах школьников	1
		размещение	2 (из другого района) 1(на хозяйство)
		Профком (один раз в год)	Председатель -5 Член-3

### Нарушения в трудовой деятельности

	Показатели	Индикаторы	Количество баллов, шкала оценивания
	Замечания в заполнении документации	учебной	-2
		воспитательной	-2
	Нарушения трудовой дисциплины	Прогоул	-10
		Опоздание	-2

### 6. Иные положения

1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

1.1. Директор школы имеет право устанавливать.

Нормированные задания работникам с повременной оплатой труда.

Оплату труда за фактически выполненный объем работ.

1.2. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального и регионального компонентов базисного учебного плана, подлежит возврату учреждением в местный бюджет.

1.4. На базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент.

1.5. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.