

Согласовано на заседании
Профкома МБОУ «СОШ №18
им. Р.С. Рамазанова»
Председатель профкома
Маликова Ш.М.



Утверждено на заседании
внеочередного Педагогического совета
школы протокол № 1 от 30.08.2018
Директор МБОУ «СОШ №18 им. Р.С.
Рамазанова»
Абдулкадыров С.А.



Положение (локальный акт) о материальном стимулировании успешности и качества труда работников МБОУ «СОШ №18 им. Р.С. Рамазанова» на 2018 год

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы.

Заработная плата педагогических работников школы устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда учителей: с учетом должностных окладов, компенсационных выплат к окладу, стимулирующих надбавок и материальной помощи в соответствии с Постановлением Главы г. Махачкалы № 1667 от 03.06.2010 г. «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы», с внесением изменений согласно Постановления Главы города Махачкалы №270 от 01.03.2017г.

621 Порядок исчисления заработной платы директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера и педагогам устанавливается на основании методических рекомендаций (утверждённых приказами № 799 по МОН РД от 28.10.2009 г. и № 378 по ГУО от 19.08.2010 г., Постановлением Правительства РД № 345 от 08.10.2009г. и внесенными в него изменениями в соответствии с Постановлением Правительства РД № 367 от 30.11.2016г., Постановлением Правительства РД №129 от 15.03.2013г., Постановлением Главы г.Махачкалы №841 от 29.03.2013г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы, утвержденное Постановлением Главы города Махачкалы от 03.06.2010г. № 1667» (с изм. Пост. №270 от 01.03.2017г.). Для лиц, занимающих не педагогические должности, при исчислении стимулирующих выплат школа руководствуется письмом Министерства образования и науки Республики Дагестан от 14.01.2016г. №06-120/02-18/16.

Порядок и размер исчисления стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан (приказ МОН РД от 18.01.2018г. № 113-02/18).

компенсации и стимулирующие выплаты, осуществляются согласно утвержденному и согласованному штатному расписанию и тарификации педагогических кадров на начало нового учебного года, направленных школе за счет бюджетных ассигнований.

Конкретные размеры стимулирующих доплат и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению школьной комиссии по назначению стимулирующих доплат.

Состав школьной комиссии:

1. Председатель: **Абдулкадыров С.А.** – директор школы;
2. Зам. председателя: **Маммаева К.Г.** – зам. директора по УВР;
3. Секретарь комиссии: **Меджидова И.О.** – зам. директора по УВР.

Члены комиссии:

1. **Сиражудинова С.М.** – зам.директора по ИКТ;
2. **Ширинбекова Г.Д.** – зам. директора по УВР в нач. классах;
3. **Курбанова А.Д.** – зам. директора школы по ВР;
4. **Османова А.О.** – руководитель ШМО русского языка, учитель русского языка и литературы;
5. **Маликова Ш.М.** – председатель профкома, руководитель ШМО, учитель биологии;
6. **Везирова С.К.** – руководитель ШМО учителей математики;
7. **Арипова А.Г.** – руководитель ШМО начальных классов;
8. **Салихова Э.Б.** – руководитель ШМО иностр.языков, учитель ин.языка;
9. **Магомедова А.А.** – руководитель ШМО, член профкома;
10. **Гаджиева М.Г.** – руководитель ШМО, член профкома;
11. **Амаева М.Д.** – руководитель ШМО учителей истории;

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение определяет и регулирует отношения между Администрацией и работниками школы в части установления стимулирующих надбавок к должностному окладу.

2. Система стимулирования и поощрения внедряется с целью:
- повышения качества труда работников школы;
 - улучшения уровня учебно-воспитательной работы в школе;
 - выявления и распространения передового педагогического опыта;
 - развития творческого потенциала и повышение профессиональной квалификации педагогов и др. работников школы;

- внедрения и распространения современных инновационных образовательных технологий в практику учебно-воспитательного процесса;
- контроля над ведением школьной и иной документацией;
- обеспечения систематического взаимодействия с родителями
- соблюдению исполнительской дисциплины работников школы;
- достижения высокого уровня организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- высокого уровня организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся;
- качественной работы общественных органов, школьных методических объединений, педагогического совета, органов ученического самоуправления;
- качественного ведения финансовой, бухгалтерской и отчётной документации;
- своевременного обеспечения ремонта и инвентаря, а также выполнения
- требований охраны труда, пожарной и электробезопасности, санэпиднадзора;
- качества выполняемых функциональных обязанностей учебно-вспомогательного персонала школы.

3. Работа педагога оценивается суммарным показателем баллов по следующим критериям (изменяющихся показателей):

- результативность учебных достижений всех обучающихся (% качества, успеваемость, результаты ЕГЭ);
- урочно-учебная деятельность (эффективность методов обучения);
- ведение школьной документации (планирование, классный журнал, журнал ГПД, журнал кружковой работы);
- проведение открытых уроков и др. мероприятий;
- обеспечение образцового содержания кабинетов, мастерских;
- результативность самообразовательной деятельности учителя.

Разработка программ, элективных курсов, кружков и т.д.;

- активная работа в предметных методических объединениях, педсоветах, совещаниях;
- активное участие учителей в школьных, городских и республиканских конкурсах;
- участие педагогов в экспериментальной и научно-методической деятельности;
- достижения учащихся в олимпиадах и конкурсах города и республики;
- деятельность учителя в качестве классного руководителя;
- исполнительная дисциплина, эстетика труда;
- активное участие в общественной жизни школы, города. Этика взаимоотношений в коллективе.

4. Право на получение стимулирующего и материального поощрения имеют все учителя школы независимо от квалификационной категории и стажа работы, а также директор (согласно приказов МКУ «Управление образования»), заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, и прочие педагогические работники: соц. педагог, психологи, ст. вожатые, логопед, преподаватель ОБЖ.

5. Несвоевременная сдача карточек учета успешности, отсутствие подписей всеми перечисленными категориями работников приведет к лишению стимулирующих выплат за отчетный период.

6. Стимулирование и премирование труда работников школы, не связанное с результативностью, не допускается.

7. Денежные выплаты стимулирования и материального поощрения осуществляются в порядке (гл. II наст. положения), устанавливаемом администрацией школы по вышеуказанным требованиям и критериям на педагогическом совете школы, по согласованию с профсоюзным комитетом школы и решению школьной комиссии.

8. Данное положение (локальный акт) является стабильным, вступает в силу с 1 января 2018г. (с изменениями от 01.09.2018г.)

II. Порядок внедрения системы стимулирования.

1. Утверждённый фонд стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №18» согласно штатному расписанию, состоит из двух частей: фонд стимулирования педагогических работников и фонд стимулирования административного персонала.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников в 100% объеме распределяется между учителями и прочими пед. работниками школы (логопед, психологи, вожатые, соц. педагог, преп. ОБЖ,) должен составлять не менее 21% от фонда оплаты труда педагогических работников школы.

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников определяется согласно 15 критериям, разработанным в данном положении, оценивается 100-балльной системой. По достоверным фактам и на основании портфолио учителя, которое формируется самостоятельно, составляется *карточка учёта* (Приложение №1) достижений на всех учителей (с количеством набранных баллов ознакомляется учитель своей подписью). На заседании ШМО до 15 числа, предшествующего дню заседания комиссии по стимулирующим выплатам, проходит предварительное обсуждение итогов успешности учителей, составляется краткий протокол. Карточки заверяются руководителем ШМО и сдаются к утверждению комиссии по стимулирующим надбавкам (непосредственно курирующим заместителям директора школы) 5 раз в год, до: 20 января, 20 марта, 20 мая, 20 ноября и

дополнительные сезонные критерии на август-сентябрь – до 20 сентября. На основании решений комиссии по стимулирующим выплатам (5 раз в году), издаётся приказ и обновляется ведомость на ежемесячную выплату стимулирующих надбавок всему педагогическому персоналу.

3. Стимулирующий фонд оплаты административного персонала школы распределяется следующим образом:

- 1% общего ФЗП - на выплату стимулирующих директору школы (п.3.6. Положения об оплате труда, изм. Пост.№841 от 29.03.2013г.) (100 баллов); устанавливается и выплачивается на основании приказов МКУ «Управление образования» Администрации г.Махачкала;

- оставшиеся средства – на выплату стимулирующих выплат заместителям директора по ВР и УВР, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой согласно оценочным листам.

Указанные суммы принимаются за 100 баллов, стимулирующие назначаются и выплачиваются на основании данных оценочных листов, утвержденных директором школы.

Средства, сэкономленные в результате сокращения стимулирующих выплат административному персоналу и по общему фонду оплаты труда, будут направляться на увеличение стимулирующих выплат педагогическим работникам и формирование премиального фонда по итогам квартала.

4. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Прогоулы и временная нетрудоспособность также вычитаются из стимулирующей части пропорционально отработанному времени.

5. В период после отпуска и до начала занятий (в летнее время), в связи с отсутствием образовательного процесса, настоящим Положением разработаны и утверждены дополнительные критерии стимулирования педагогических работников (Приложение №2).

6. Показатели качества работы педагогического персонала подаются комиссии по стимулирующим выплатам один раз в два месяца до 23 числа.

7. При нарушении трудовой дисциплины, получении дисциплинарного взыскания, часть баллов может быть аннулирована приказом по школе у соискателя за установленный период стимулирования (премирования).

III. Критерии материального стимулирования учителя.

1. Критерий **«Результативность учебных достижений обучающихся»** оценивается в баллах от «0» до «7». Учитываются участие учеников в рейтинговых предметных мероприятиях данного педагога, доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ. Высокий балл выставляется учителю при условии получения его выпускниками не менее 65 баллов (в среднем) по результатам ЕГЭ. Качество обученности оценивается в баллах, в зависимости от среднего процента качества обученности учащихся всех классов конкретного педагога в отношении 1/7 и повышающего коэффициента специфики предмета. Применить коэффициент 1,0 к предметам: математика, русский язык, английский язык, химия, физика, биология; коэффициент 0,7 – к предметам начального курса обучения, немецкого языка, истории, обществознания, географии; коэффициент 0,4 – к предметам физическая культура, ИЗО, музыка, технология, родной язык, дагестанская литература, КТНД.

Например: при качестве 58% учитель получает 5,8 балла. Учитывая коэффициент специфики предмета – 0,7 для начальных классов, общий балл для этого учителя будет составлять $5,8 \text{ балла} - (58/7) \cdot 0,7 = 5,8$.

2. Критерий **«Урочно-учебная деятельность»** оценивается в баллах от «0» до «5». При оценивании учитываются баллы, набранные учителем в результате посещения уроков администрацией школы или руководителем МО, за активное внедрение в процесс обучения предмета инновационные педагогические технологии.

3. Критерий **«Ведение школьной документации»** оценивается баллами от «0» до «5». При этом учитывается своевременное и качественное заполнение классных журналов согласно инструкции, прохождение программного материала, включая практическую часть программы, согласно тематическому планированию, накопляемость оценок, систематическая проверка тетрадей учителями, наличие работы над ошибками.

4. Критерий **«Проведение открытых уроков, мероприятий»** оценивается в баллах от «0» до «5», полученных путем суммирования баллов, набранных за проведенные уроки в зависимости от уровней и статуса. От «0» до «2» дается за открытые уроки, проводимые для учителей школы. До «4» баллов – за уроки в рамках городских семинаров и курсов ДИППК, и до «5» баллов за уроки на уровне республиканских.

5. Критерий **Самообразовательная деятельность: «Активность участия в работе методических объединений, педсоветов, совещаний, семинарах, конференциях, экспериментальной и научно-методической деятельности»**. Учитываются выступления с докладами на заседаниях ШМО, активность работы во время проведения предметных недель (декад), выступления с докладами на педсоветах, совещаниях при директоре и заместителях директора. Публичный отчет о самообразовательной деятельности, обобщение опыта работы. Создание сетевых, инновационных

программ, в том числе элективных в рамках профильного обучения, авторских программ, социальных проектов, которые утверждены внешними рецензентами. В рамках школы до «2» баллов, на городском уровне до «4» баллов и на республиканском уровне – до «5» баллов.

6. Критерий **«Учителя-призеры и победители школьных, городских и республиканских конкурсов»** - оценивается участие в мероприятиях, в конкурсах «Учитель года», уроки педагогического мастерства «Современный урок», «Самый классный «классный» и др. от школьного до республиканского, а также на соискание Гранта Главы Республики Дагестан и России и т.п. (школьный уровень – от «3» до «5» баллов, городской – от «5» до «7» баллов, республиканский – от «8» до «10» баллов.) Учитываются итоги в течение года.

7. Критерий **«Достижения учащихся педагога в олимпиадах и конкурсах города и республики»**. Если ученики стали призерами (I – III место) городских олимпиад и НПК – от «8» до «10» баллов (I – 10, II – 9, III – 8), если ученики являются призерами (I – III место) республиканских олимпиад и НПК – от «11» до «13» баллов (I – 13, II – 12, III – 11 соответственно). Учитываются итоги в течение года.

8. Критерий **«Деятельность учителя в качестве классного руководителя»** оценивается в баллах от «0» до «10». Учитываются: сохранение контингента учащихся; благоприятный психологический климат в классе (атмосфера товарищества, толерантности), постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся, активное участие учащихся в жизни школы; классные мероприятия (экскурсии, походы, поездки); ведение классного журнала, личных дел учащихся. Состояние работы с дневниками учащихся. Эффективность проведения классных часов. Участие учащихся в общешкольных, городских мероприятиях. Дисциплина, внешний вид учащихся. Выполнение воспитательной работы. Работа с детьми «группы риска». Организация дежурства в классе, участие класса в субботниках школы.

9. Критерий **«Образцовое содержание кабинетов, мастерских, классных помещений, эстетическое оформление»** оценивается в баллах от «0» до «7». Учитывается материально-техническое и санитарное состояние, озеленение кабинета, учебные стенды, классные уголки. Сохранность оборудования, ТСО, мебели. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожаро- и электробезопасности, паспортизация кабинетов. Наличие учебно-наглядных пособий, дидактического материала, оформление классных уголков по направлениям воспитательной работы.

10. Критерий **«Исполнительная дисциплина»** оценивается в баллах от «0» до «5». Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка школы,

своевременная подготовленность учителя к проведению урока (наличие поурочного плана, классного журнала, организация урока и т.д.), отношение к своему рабочему месту, классному помещению (санитарное состояние) во время проведения урока. Эстетика труда. Своевременное и адекватное реагирование на замечания как к проведению уроков так и по ведению документации.

11. **Выполнение общественных и отдельных функциональных обязанностей во внеурочное время.** Оцениваются от «0» до «3» баллов педагоги, эффективно работающие на общественных началах в профсоюзном комитете школы и других общественных организациях, наставники молодых учителей, секретарю педсовета и совещаний при директоре.

12. Критерий **«Работа педагога в «Дневник.ру».** Оценивается ведение педагогами электронного дневника на сайте «Дневник.ру» от «0» до «3» баллов.

13. Критерий **«Руководство ШМО».** Оценивается работа руководителя ШМО от «9» до «12» баллов.

14. Критерий **«Руководство предметных кружков»** - до «3» баллов за организацию и проведение работы в неоплачиваемых предметных кружках, консультации по ЕГЭ и ОГЭ в период с февраля по апрель.

15. Критерий **«Доплата за непрерывный стаж работы»** - оценивается в баллах от «0» до «7»: от 0 до 3 лет – «2» балла (если нет надбавки 50% молодым специалистам, 3-5 лет – «3» балла, 5-10 лет – «4» баллов, 10-15 лет – «5» баллов, 15-20 лет – «6» баллов, 20 лет и более – «7» баллов.

Примечание: работники школы, совмещающие профессии (внутреннее совместительство) – директор, заместители директора, прочие педагогические работники – при начислении стимулирующих выплат за преподавательскую работу имеют право на получение поощрения только за непрерывный стаж работы.

Итого: максимальный балл по критериям стимулирующих выплат составляет **100 баллов.**

IV. Сезонные критерии материального стимулирования педагогических работников (вне и в начале образовательного процесса)

1. Критерий «Ведение школьной документации» – 0-8 баллов
2. Критерий «Деятельность учителя в качестве классного руководителя» – 0-9 баллов
3. Критерий «Ремонт, образцовое содержание кабинетов, оформление мастерских и классных помещений» – 0-9 баллов
4. Критерий «Исполнительная дисциплина» – оценивается в баллах от «0» до «8». Своевременная сдача отчетов и планов, отношение к своему рабочему месту, классному помещению (санитарное состояние) во внеурочное время.
5. Критерий «Участие в общественной жизни школы и города» – 0-3 балла
6. Критерий «Обход микрорайона» – 0-17 баллов
7. Критерий «Участие в ЕГЭ и ОГЭ в качестве организаторов» – 0-27 баллов
8. Критерий «Руководство ШМО» – Оценивается работа руководителя ШМО от «5» до «12» баллов.
9. Критерий «Доплата за стаж работы» – оценивается в баллах от «0» до «7»: от 0 до 3 лет – «2» балла (если нет надбавки 50% молодым специалистам, 3-5 лет – «3» балла, 5-10 лет – «4» балла, 10-15 лет – «5» баллов, 15-20 лет – «6» баллов, 20 лет и более – «7» баллов.

Итого: максимальный балл по сезонным критериям стимулирующих выплат составляет **100 баллов.**