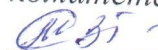


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 3.Г.Магомедова

РАССМОТРЕНО

на ПедСовете

Протокол № 1

от 29.08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

 А.И.Магомедов

Приказ № 145

от 03.09.2022 г.



Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (педагогических работников, обслуживающего персонала, административно- управленческого персонала) МКОУ «Рахатинская СОШ»

1. Общие положения.

Положение разработано в соответствии с «Концепцией новой системы оплаты труда работников Республики Дагестан», утвержденным Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», на основании письма профсоюзной организации РД от 13 июля 2022 года.

1.1. Положение определяет порядок стимулирования работников ОУ.

1.2. Целью стимулирования является обеспечение повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения, эффективное использование финансовых средств, стимулирование процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося.

1.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

1.4. Основанием для стимулирования работников являются:

- регламент (порядок) установления выплат стимулирующего характера (критерии и показатели), введенный приказом директора от 03.09.2022 г. №145

На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.5. Виды стимулирующих работникам определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации школы. Совета школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

2. Основные критерии для установления выплат педагогическим работникам

2.1. Успешность учебной работы (качество освоения учебной программы по предмету, динамика учебных достижений, результативность сдачи итоговых государственных аттестаций ЕГЭ, ГИА, в том числе на внешкольных олимпиадах, конкурсах, тестированиях и т.д.).

2.2. Профессиональное достижение учителя, педагога дополнительного образования, обобщение и распространение педагогического опыта.

2.3. Общественная активность учителя.

2.4. Исполнительская дисциплина учителя. Уровень активности профессиональной деятельности учителя (заполняется заместителями директора).

3. Основные критерии для установления выплат заместителям директора.

3.1. Стимулирование осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия, в которую входят заместители директора, председатель профсоюзной организации, руководители методических объединений.

4.2. Председателем комиссии является замдиректора по УВР

4.3. В полномочия комиссии входит:

- а) анализ и оценка представлений методических объединений, на основании оценочных листов, заполненных педагогами;
- б) расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях (Приложение 1).

5. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

а) протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший отчетный период, составленный заместителями директора по учебной, воспитательной работе.

6. Отмена установленных выплат либо снижение могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей (в том числе несвоевременное предоставление и утверждение рабочих программ, плана воспитательной работы в срок).

7. С момента ознакомления с итогами работы комиссии по распределению стимулирующих выплат, в течение 1 дня педагоги вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция).

8. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

9. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем учреждения и вступают в силу.

Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией, назначенной приказом директора.

Критерии и показатели стимулирования деятельности учителя

Показатели	Расчёт показателя	Шкала
1.1 Учебные достижения обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%); - государственная (итоговая) аттестация в 9 классах нательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших 1 мен не менее 80%)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 4 балла; 95 - 99% - 3 балла; 91 ■ 94% - 1 балл; 90% и ниже — 0 баллов. Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 4 балла; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов.
1.2 Качество коррекционно-развивающей работы. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащими	Проведение предметных консультаций: количество учащихся, имеющих "3", "2", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа и полученный результат . Учёт количества консультаций и результата	Одно занятие 0,3 балла
1.2. Качество коррекционно-развивающей работы. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися (высокая мотивация к обучению)	Ф.И. О. учащихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа по подготовке к олимпиадам, конкурсам и т.д.) Учёт количества занятий	2 балла
1.3 Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество учащихся - победителей, призеров, участников предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. Количество баллов за каждого участника, призёра, победителя;	Призеры: школьный уровень - 0,5 балл; муниципальный уровень - 1 балл; региональный уровень - 2 балла; всероссийский уровень - 3+1 балл Победители: школьный уровень - 1 балл; муниципальный уровень - 2 балла; региональный уровень - 3 балла;

		всероссийский уровень - 6 баллов
1.4 Использование современных образовательных технологий	Использование интерактивных технологий Использование других образовательных современных технологий (онлайн тесты, виртуальные лаборатории и т.д.) Наличие (отсутствие) на сайте ОУ страницы учителя по преподаваемой дисциплине . соответствующего требованиям ФЗ №293 и работа, проводимая на нем по заполнению необходимых разделов	1 балл 2 балла 4 балла - 4 балла за отсутствие
1.5 Результативность участия педагогов в олимпиадах, конкурсах т.д.		За участие - 1 балл Победители: муниципальный уровень - 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский уровень - 3 балла международный - 4 балла
1.6 Качество профилактической работы	Отсутствие пропусков без уважительной причины, у обучающихся класса; Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	1 балл. -1 балл
1.7.Умение выстраивать программу развития ключевых компетентностей у учащихся.	Работа по профильным программам Программы элективных курсов Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий/ отсутствие травматизма/наличие травматизма Индивидуальная работа с одаренными детьми /Ф.И учащихся и наличие программы/	3 балла 2 бала 1 балл -1 балл 2 балл
1.8 Количество привлеченных учащихся в исследовательскую, проектную и рефератную деятельность	На уровне конкурсов и конференций	Участие: школьный уровень - 1балл; муниципальный уровень - 2 балла; региональный уровень - 3 балла Россия - 4 б Призеры: школьный уровень - 1 балл; муниципальный уровень — 2 балла; региональный уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4+1 балл

			Победители: школьный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 4 балла; региональный уровень - 6 баллов; всероссийский уровень - 12 баллов
1.9 Подготовка учащихся к ЕГЭ и ГИА за рамками тарификационных часов	Учёт занятий, список группы		От 0,5 - 1 балл
1.10. Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам года (по всем классам, в которых учитель ведет предмет не менее 2-х лет) в сравнении с предыдущим учебным годом		Ниже -0,5 балла Нулевое -1 балл	

Критерий № 2. Професси о и альные достижения педагогов. Обобщен ие и распространение педагогического о и ыта.

Показатели	Расчёт показателя	Шкала
2.1 Разработка и реализация авторских программ	С учётом авторства или соавторства, области реализации программы (предметная, образовательная, социальная), использование в образовательном процессе данной программы отдельным педагогом, группой педагогов на уровне ОУ и других уровнях применения.	Разработана экспериментальная программа авторским коллективом - 1 балл Разработана экспериментальная программа 1 педагогом - 2 балла Присвоение статуса авторской программы - 3 балла Реализация программы 1 педагогом на уровне ОУ - 3 балла Реализация программы несколькими педагогами на уровне ОУ - 4+1 баллов Тиражирование программы - 4+1 баллов
2.3 Проведение открытых уроков	Количество и качество проведённых уроков, уровень представления.	На уровне ОУ - 1 балл На муниципальном уровне - 2 балла На областном уровне - 3 балла На региональном уровне - 4 балла На всероссийском уровне - 4+1 баллов
2.5 Участие в профессиональных конкурсах	Учитывается факт участия и достижения; количество конкурсов, в которых участвовал педагог.	Участие: школьный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 4 балла; областной уровень - 6 баллов Россия - 10 баллов

		Победители: школьный уровень - 4 балла; муниципальный уровень - 8 баллов; областной уровень - 12 балла; всероссийский уровень - 16+1 балл;
2.6 Продукт инновационной деятельности	Количество обучающих семинаров различного уровня, степень участия педагога на семинарах: слушатель, выступающий с обобщением опыта, внедряющий и апробирующий на базе ОУ изученное на семинаре.	Участие в семинаре - 1 балл Выступление на семинаре - 3 балла Апробация (применение изученного, обобщение опыта) - 5 + 1 баллов
2.7 Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж обучающихся, родителей и общественности	Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, суботниках, в работе комиссий (экспертные, аттестационные, жюри и др.), в работе с социальными партнерами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально, многократность участия	Пассивность - 0 баллов Разовое участие в проведении мероприятий - 1 балл Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально - 2 балла + 1 балл за многократность участия
2.8 Общественная оценка деятельности учителей	Благодарственные письма, грамоты	школьный уровень - 0.5- 1 балл; муниципальный уровень - 2 балла; областной уровень - 3 балла; всероссийский уровень - 4 балла;
2.9 Участие и координация методической работы в ОУ	Создание и пополнение «методической копилки» участие в конкурсах МО различных уровней качество и своевременность ведения необходимой документации, участие в работе творческих групп, наличие плана по самообразованию	2 балла 2 балла 2 бала <p
2.10 Представление собственного педагогического опыта	На педсоветах, МО, публикации, размещение материала в интернет — сообществах /ссылка на адрес сайта/	до 4 балла
2.11. Работа по совершенствованию учебного кабинета		2 балла -2 балла за отсутствие

Критерий № 3. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности

Показатели	Расчёт показателя	Шкала
3.1 Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета (за рамками тарификационной сетки)	Количество учащихся, посещающих факультативы, предметные кружки и др. систематические занятия Учёт занятий.	1 балл
3.2 Организация и проведение экскурсий, походов	Учитывается эпизодичность участия, системность проводимых мероприятий, количество мероприятий и качество проведения. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера	Организация - 2 балла Тематическая экскурсия, поход - 3 балла Экскурсия развлекательного характера - 1 балл

Критерий № 4. Интенсивный педагогический труд, способствующий стабильному уровню организации образовательного процесса в ОУ

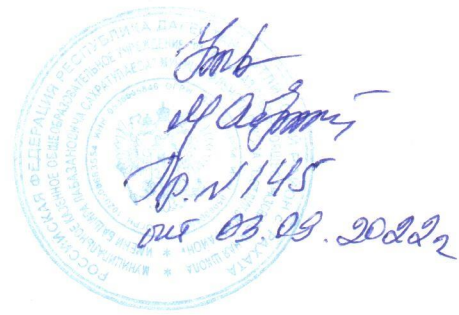
Показатели	Расчёт показателя	Шкала
4.1 Интенсивный педагогический труд: замены замещения внутреннее совмещение профессий/надомное обучение/	Учитывается объём, сложность и качество выполнения работ Пять и более замененных уроков за расчетный период Замещение уроков в течение двух и более дней в классах, где учитель не ведет преподавание	1 балл 2 балла до 2 баллов
4.2 Работа в классах наполняемостью свыше 25 человек /для классных руководителей/		В зависимости от стоимости балла
4.3. Дежурство на школе, внешкольных мероприятиях;	Учитывается систематичность, исполнительность	1 балл

Критерий № 5. Эффективность работы классного руководителя

Показатели	Расчёт показателя	Шкала
5.1 Организация жизнедеятельности класса	Количество КТД, культурно-просветительских, досуговых мероприятий; Данные представляет заместитель директора по воспитательной работе	Меньше, чем предусмотрено планом воспитательной работы В соответствии с планом воспитательной работы Баллы определяются исходя из степени участия класса в данной деятельности

Критерий № 6. Исполнительская дисциплина

6.1 Исполнительская культура	Своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня. Высокое качество представляемых аналитических материалов: - справки -отчеты -классные журналы	Низкий уровень исполнительской культуры -0 баллов Своевременность предоставления материалов на уровне ОУ - 1 балл Своевременность и высокое качество представляемых аналитических материалов в инстанции различного уровня - до 2 баллов
6.2 Качественное исполнение обязанностей дежурного учителя /при дежурстве с классом/	Учитывается исполнение обязанностей дежурного учителя	2 балла
Критерии стимулирования административно-управленческого персонала		
Исходя из педагогической нагрузки		



**Регламент
установления выплат стимулирующего характера
работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Рахатинская СОШ имени Б.Л.Сахратулаева»**

Введено приказом директора от 03.09.2022 г. №145

Принято на общем собрании работников
Протокол № 1 от 29.08.2022

Согласовано
Протокол первичной профсоюзной
организации №1 от 29.08.2022
Председатель Магомедова З.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

3	Общие положения	I.
4	Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы педагогическим работникам	II.
4	Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу, заведующей библиотекой	III.
5	Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы заместителям директора (административно-управленческому персоналу)	IV.
6	Приложение № 1 Оценочные листы. Педагогический персонал.	
36	Приложение № 2. Оценочный лист. Учебно-вспомогательный персонал.	
49	Приложение № 3. Оценочный лист. Обслуживающий персонал.	
59	Приложение № 4 Оценочные листы. Административный персонал.	

I. Общие положения.

1.1. Настоящий регламент определяет порядок проведения документированной процедуры по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «МКОУ «Рахатинская СОШ», за исключением руководителя учреждения (далее - учреждение).

1.2. Работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждениям на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

1.3. Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Рахатинская СОШ» (далее - положение об оплате труда).

1.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 положения об оплате труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал и выплачиваются ежемесячно, если иное не установлено положением об оплате труда.

1.6. Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с положением об оплате труда по факту (результату) достижения показателей.

1.7. Работники Школы самостоятельно заполняют оценочные листы (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) один раз в квартал.

1.8. Председатель комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - комиссия) передает оценочные листы в архив школы после согласования с администрацией Школы и комиссией.

II. Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы педагогическим работникам.

2.1. Педагогические работники (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, старшая вожатая, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, лица, назначенные приказом директора (платные услуги) самостоятельно заполняют оценочный лист по результатам работы за квартал не позднее 15 числа предшествующего установленному периоду месяца.

2.2. Педагогический работник (учитель, педагог-психолог, педагог-библиотекарь) передаёт оценочный лист на согласование заместителю директора по УВР.

Заместитель директора рассматривает оценочные листы после получения не более 3 дней.

2.3. Педагогический работник (социальный педагог, старшая вожатая, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, лица, назначенные приказом директора (платные услуги), педагог-библиотекарь) передаёт оценочный лист на согласование заместителю директора по ВР.

Заместитель директора рассматривает оценочные листы после получения не более 3 дней.

2.4. Не позднее 25 числа комиссия по установлению стимулирующих выплат проводит заседание (рассматривает и согласовывает установленные работникам показатели (оценку о проделанной работе), количество баллов).

Возражения, имеющиеся у членов комиссии по установленным показателям, размеру, количеству баллов заносятся в протокол заседания комиссии.

Не позднее 2 рабочих дней после заседания комиссии копия протокола, проект приказа с установленным количеством баллов на стимулирующие выплаты каждому педагогическому работнику передаётся директору учреждения.

2.4. Директор учреждения при принятии решения (издании приказа) об установлении стимулирующих выплат учитывает мнение Комиссии.

Приказ издаётся не позднее следующего дня после получения документов от Комиссии.

2.5. Специалист по кадрам знакомит каждого работника под подпись с приказом.

III. Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу.

3.1. Работники учебно-вспомогательного персонала (лаборант, секретарь,) самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе, передают заместителю директора на согласование в установленные сроки п.2.1 настоящего регламента, с последующим представлением их Комиссии.

Порядок, сроки согласования установлены п. 2.3, 2.4., 2.5 настоящего регламента.

3.2. Работники обслуживающего персонала (гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник) самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе, передают заместителю директора по АХР на согласование в установленные сроки п.2.1 настоящего регламента, с последующим представлением их Комиссии.

Порядок, сроки согласования установлены п. 2.3, 2.4., 2.5 настоящего регламента

IV. Порядок установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы заместителям руководителя(административно-управленческим персоналом).

4.1. Административно-управленческий персонал самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе, передают на рассмотрение и согласование директору в установленные сроки п.2.1 настоящего регламента, с последующим представлением их Комиссии.

4.2. Заместителям руководителя (административно-управленческий персонал) размер стимулирующих выплат ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ВЫПОЛНЯЕМОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКЕ.