

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3 им.Т.М.Катанчиева»
с.п.Атажукино Баксанского муниципального района**

Согласовано с ПК	Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива №1 от 23.08.2018 г.	Принято на заседании Управляющего совета Протокол №1 «23» августа 2018 г.	Утверждено Приказом МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п.Атажукино № 330/1 от 25.08.2018 г.
------------------	--	---	---

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе «Методики формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работникам МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п.Атажукино».

1.2. Целью создания «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п.Атажукино является усиление материальной заинтересованности работников МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п. Атажукино (далее Учреждение), что позволит повысить качество образовательного и воспитательного процессов, развивать социальную активность, повышать профессиональные компетентности учителя.

1.3. Основанием для определения суммы выплат стимулирующего фонда является оценка качества работы учителя и воспитателя, установленное на основе индивидуальных достижений обучающихся и воспитанников (ИДОВ), в формирование которых учителем и воспитателем внесен личный вклад.

1.4. Документами, в которых фиксируются и накапливаются ИДОВ за определенный период учения обучающегося и воспитанников и данные об оценке качества работы педагогов за определенный период деятельности педагогического персонала являются портфолио ученика, воспитанников дошкольных групп и оценочные листы педагогического персонала.

1.5. Стимулирующий фонд может быть увеличен.

II. Основная часть

2.2. Порядок формирования оценочного листа педагогического персонала:

2.2.1. В оценочный лист педагогического персонала заносятся показатели критерий оценивания, их нормативные и фактические значения, оценка качества каждого показателя, а так же итоговая оценка качества труда педагогического персонала за определённый период деятельности.

2.2.2.Оценочный лист педагогического персонала оформляется 1 раз на период 01.09 по 31.08 каждого учебного года.

2.2.3.Сведения о показателях оценки качества работы педагогического персонала, их фактических значениях и оценке заносятся в оценочный

лист педагогического персонала из портфолио обучающихся и воспитанников.

2.2.4. Для установления достоверности данных, вносимых в оценочный лист педагогического персонала, создаётся экспертная группа. В его состав входят представители педагогического коллектива и профсоюзного комитета. Основными функциями организационного совета являются рассмотрение представленного педагогическим персоналом оценочного листа, подтверждение объективности при переносе показателей качества ИДОВ, их фактических значений и оценок из портфолио конкретного обучающегося и воспитанника в критерии конкретного педагога, а также представление рекомендаций руководителю Учреждения об установлении (неустановлении) педагогу стимулирующих выплат.

2.2.5. Оценочный лист на каждого педагогического работника распечатывается на бумажных носителях 1 раз на период 01.09 по 31.08 каждого учебного года, заверяется подписью директора и печатью Учреждения и выдаётся педагогическому работнику. Копии оценочного листа хранятся в портфолио педагогов.

2.3. Система оценки показателей результативности и критерии эффективности деятельности педагогических работников МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п. Атажукино для установления стимулирующей части зарплаты

2.3.1. Для оценки каждого показателя оценочного листа учителя вводится балльная система от «0» до «100» в соответствии с оценкой качества ИДОВ. Следующие показатели выявляют соответствие установленным требованиям:

Показатель 1. Уровень освоения обучающимися учебных программ и учебные достижения (до 80 баллов)

К.1.1 Результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ выпускников 11 класса

К. 1.2 Качество знаний выпускников 9 класса по результатам государственной итоговой аттестации

К.1.3. Качество знаний по результатам административных контрольных срезов (оценивает зам.директора по УВР)

К.1.4. Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, интеллектуальных марафонах, конкурсах, соревнованиях, конференциях

К.1.5. Результативность участия школьников в конкурсах, соревнованиях

К. 1.6. Отсутствие призовых мест в районных предметных олимпиадах, марафонах.

Показатель 2. Профессиональные достижения (до 15 баллов)

К.2.1 Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах за прошлый учебный год

Показатель 3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (до 15 баллов)

К.3.1. Обобщение и распространение опыта работы мастер-классы, открытые

уроки, открытые классные часы за прошлый учебный год.

Показатель 4. Участие в РДШ и Юнармии (до 2 баллов)

Показатель 5. Участие педагога в ЕГЭ и ГИА.

К 5.1. В качестве эксперта

К.5.2. В качестве организатора в аудитории ППЭ

Показатель 6. Деятельность педагога в качестве члена районных методических советов учителей – предметников, районных творческих групп

К 6.1 Деятельность педагога в качестве наставника молодому педагогу

Показатель 7. Исполнительская дисциплина

Показатель 8. Участие в подготовке школы к новому учебному году

2.4. Система оценки показателей и критерии эффективности деятельности воспитателей дошкольных групп МОУ «СОШ №3 им.Т.М.Катанчиева» с.п. Атажукино для установления стимулирующей части зарплаты

2.4.1. Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах (до 12б)

2.4.2. Обобщение и распространение педагогического опыта (до 15б)

- участие в педагогических мероприятиях образовательного учреждения: выступление на педсовете (доклады, сообщения); МО; совещаниях; семинарах; открытые НОД. (10 б)

2.4.3.Результативность участия воспитанников в смотрах и конкурсах различных уровней. (5б)

2.4.4.Развитие воспитательно-образовательной деятельности(4 б)

- создание пространственно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (2 б);

2.4.5.Реализация проектной деятельности в рамках ФГОС (при наличии подтверждающих материалов (2 б)

2.4.6.Работа с родителями (3б)

- содействие своевременному внесению родительской платы за присмотр и уход детей в дошкольных группах;
- привлечение родителей к участию в работе с воспитанниками.

2.4.7. Участие в общественной жизни организации (3б)

- в подготовке организации к новому учебному году.

2.4.8.Общественные нагрузки (наставничество, рук. клуба «Молодой росток», дополнительная работа) (2б)

2.4.9.Наличие в СМИ положительных отзывов со стороны родителей о деятельности воспитателя (2б)

2.4.10.Исполнительская дисциплина

- За нарушение трудовой дисциплины – -1 балл
- За несоблюдение режима оформления документации - -1 балл

2.5. Стимулирование руководителя Учреждения

Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения по результатам оценки итогов работы 1 раз в год (январь) в соответствии с приказом МУ «Управление образования местной администрации Баксанского муниципального района». Стоимость одного балла руководителя Учреждения должна соответствовать стоимости одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Процедура, технологии, структуры по оценке качества индивидуальных достижений обучающегося.

2.6.1. Процедура, технология, структуры по оценке качества предметных достижений обучающихся, регламентируются следующими документами:

федеральные и республиканские распорядительные и нормативные документы по проведению единого государственного экзамена для выпускников средней школы (утверждаются Рособрнадзором и Управлением образования);

федеральные и республиканские распорядительные и нормативные документы по проведению итоговой аттестации выпускников в новой форме за курс основной школы (утверждаются Рособрнадзором и Управлением образования);

федеральные и республиканские распорядительные и нормативные документы по проведению оценки качества образовательной деятельности в учреждениях (утверждаются Рособрнадзором и Управлением образования);

приказы Управления образования по проведению мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ);

приказы муниципального органа управления образованием по проведению мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ);

приказы общеобразовательного учреждения по проведению контрольных и мониторинговых (диагностических) работ по предметам (издаются на период проведения работ).

2.6.2. Объективность при проведении и оценке диагностических контрольных работ на муниципальном уровне и в Учреждении обеспечивается соблюдением преимущества требований к процедуре и технологии оценки качества образования, регламентированных федеральными и краевыми документами.

Соблюдение объективности при проведении и оценке диагностических и контрольных работ является условием для внесения результатов в ИДОВ.

2.6.3. Процедура, технология, структуры по оценке качества общих компетентностей регламентируются следующими документами:

федеральные и республиканские распорядительные и нормативные документы по проведению предметных олимпиад, конкурсов, соревнований международном, федеральном,

региональном, зональном, муниципальном и школьном уровнях; федеральные и республиканские распорядительные нормативные документы про проведению международных, отечественных и республиканских исследований качества компетентностей обучающихся

Процедура, технология, структуры по оценке качества социально-личностных достижений обучающихся регламентируются соответствующими зональными и республиканскими распорядительными и нормативными документами.

2.7. Распределение средств фонда.

Фонд стимулирования оплаты труда делится на две части: 32% выделяется на выплаты за итоговые качественные показатели, результатах труда работника АУП и АХП.

68% - выплаты по результатам в течение учебного года. В случае экономии фонда в течение года средства переходят на следующий период и используются исключительно для стимулирующих выплат.

2.8. Процедура установления долгосрочных доплат педагогическому работнику из стимулирующего фонда

2.8.1. Каждый учитель и воспитатель фиксирует общую сумму баллов в соответствии с результатами оценочного листа, подсчитанными им лично и проверенными организационным советом.

2.8.2. Из суммы, соответствующей 68% стимулирующего фонда, высчитывает, цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов

2.8.3. Цена одного балла умножается на общее количество баллов каждого, что и определяет сумму ежемесячной выплаты педагогическому персоналу из стимулирующего фонда.

8. Осуществление долгосрочных выплат АУП и ТП:

Наименование должности	Основание для стимулирования	Размер выплаты в руб.
Заместители директоров по УВР, ВР, ДО	организация предпрофильного и профильного обучения	До 8000
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	

	<p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>сохранение контингента учащихся в 10-11 классах</p> <p>за качественную организацию и проведение ГТО</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>Внедрение и реализация ФГОС ОВЗ и ФГОС ОУО и качество образовательных услуг, оказываемых обучающимся с ОВЗ</p>	
Работники бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер)	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>качественное ведение документации</p>	До 8000
Педагог-психолог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>	До 5000
Завхоз	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>	До 3000
Педагог-библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>участие в общешкольных и районных мероприятиях</p> <p>оформление тематических выставок</p> <p>выполнение плана работы библиотекаря</p> <p>Проведение акции «Подари учебник школе»</p>	До 2000
Водитель	<p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>отсутствие ДТП, замечаний</p>	До 7000
Обслуживаю-	проведение генеральных уборок	До 5000

щий персонал (уборщица,- дворник и т.д.)	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка	
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
Инженер-электронщик	осуществление бесперебойной работы всех компьютеров школы	До 5000
	использование СБПО	
	своевременное обновление антивирусных программ на компьютерах	
Работники кухни (зав.столовой, повар, рабочий по кухне)	качественная, своевременная организация горячего питания учащихся	До 6000
	соблюдение санитарно-гигиенического режима в пищеблоке	
	отсутствие замечаний со стороны Санэпиднадзора	
Секретарь-делопроизводитель	Качественное ведение документации	До 6000
Младший воспитатель	проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями	До 3000
Оператор котельной	Своевременный ремонт и подготовка котельной к новому отопительному сезону;	До 6000
Рабочий по стирке	Своевременная стирка и содержание белья для дошкольных групп в соответствии с требованиями	До 4000
Ночной/дневной сторож	За недопущение происшествий во время работы	До 3000

2.9. Из стимулирующего фонда производятся поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Создание благоприятного психологического климата в классе
	Отсутствие больничных листов за полугодие
	Развитие инфраструктуры в классе
	Пропаганда здорового образа жизни среди учащихся и родителей
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	За хорошую работу с учащимися в адаптационный период
	За качественную работу с учащимися с низким уровнем мотивации
	За плодотворную работу с детьми «зоны риска»
	За озеленение помещений школы
	За организацию наставничества
Заместители	организация предпрофильного и профильного обучения

директоров по УВР, ВР, ДО	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог- психолог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
Водитель	выполнение плана работы библиотекаря
	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	отсутствие ДТП, замечаний
	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
Инженер-электронщик	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	осуществление бесперебойной работы всех компьютеров школы
	использование СБПО
Работники кухни	своевременное обновление антивирусных программ на компьютерах
	качественная, своевременная организация горячего питания учащихся
	соблюдение санитарно-гигиенического режима в

	пищевые
	отсутствие замечаний со стороны Санэпиднадзора

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с участниками образовательного процесса данного Учреждения.

3.2. Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения.

3.3. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о порядке разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие образовательные отношения.

3.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения и иными локальными актами