**«Согласовано» «Утверждаю»**

Председатель Начальник Управления

Сулейман-Стальского РК образования администрации

Профсоюза педагогических МР «Сулейман-Стальский район» работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Халилбеков Х.Д. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Аминов К.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах средств фонда стимулирующего характера педагогическому**

**персоналу общеобразовательных организаций**

**МР «Сулейман-Стальский район»**

**Общие положения**

1.Настоящее положение разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в МР «Сулейман-Стальский район» в соответствии с Трудовым кодексом РоссийскойФедерации, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплатытруда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства РД от 08.10.2009 года №345 ( в редакции от 30.11.2016г. №367) «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования и науки Республики Дагестан» и Постановлению администрации МР «Сулейман-Стальский район» от 28 ноября 2013 года «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных учреждений» Сулейман-Стальскогорайона (в редакции от 24 января 2017г. №7).

2.Положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения педагогов за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, развитие творческой инициативы, рост профессиональной квалификации и управленческого мастерства административного аппарата, преподавательского состава.

К выплатам **стимулирующего характера** относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу. Каждая образовательная организация имеет свое положение о стимулирующих выплатах. Но все они составляются согласно трудовому законодательству, поэтому имеют общие условия, основания и порядок выплат. При разработке документа важно указать, на основании какого нормативного акта оно создается, а также на кого распространяется. В частности всего условия бывают такими:

\*организация самостоятельно определяет вид и размер стимулирующих выплат, в зависимости от возможности бюджета;

\*педагоги, работающие по совместительству, также имеют право на выплаты стимулирующего характера;

\*надбавки директору учреждения устанавливает местное управление образования;

\*директор вместе с профсоюзным органом имеет право лишать педагога, который безответственно относится к своим обязанностям;

\*все расчеты производятся 1 раз в полугодие.

3.Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеурочной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов**. Максимальная сумма баллов - 100.**

**Порядок стимулирования**

Для распределения фонда стимулирующих выплат педагогам образовательных организаций применяют бальную систему. Существует максимальное количество баллов, исходя из которого, учитывая общий объем фонда, определяется стоимость одного балла.

Каждый сотрудник имеет **оценочный лист** с результатами работы и причитающейся суммой вознаграждения. Порядок расчета данной системы:

\*для каждого педагога рассчитывается число заработанных баллов;

\*количество баллов всех работников суммируется;

\*определяется стоимость одного балла путем деления денежной суммы фонда на общее

количество баллов в общеобразовательной организации;

\*индивидуально вычисляется доплата – баллы, заработанные педагогом, умножаются на

стоимость одного.

В работе педагогов оцениваются не только показатели успеваемости учеников. Большую

роль играет внеурочная деятельность. Важно, принимает ли учитель участие в

специальных проектах –экскурсиях, походах, социально значимых мероприятиях. Также

учитывается и высоко ценится участие в исследовании успеваемости учеников.

**Распределение стимулирующего фонда**

Трудовой кодекс РФ (ст.129) определяет, что любой работник (педагог) имеет право

рассчитывать как на заработную плату, так и на различные компенсационные и

стимулирующие выплаты. Оплата труда производится по системе, которая содержит такие понятия как **тарифные ставки, оклады, доплаты и компенсации**. Все это устанавливается внутренним нормативным документом организации или коллективным договором (ст.135 ТК РФ). Стимулирующие выплаты направлены на поощрение педагогических работников, которое носит материальный характер. Их формирование в образовательной сфере происходит за счет бюджетных средств. Такими выплатами считаются:

\*за интенсивность и высокие результаты работы - использовать **оценочный лист;**

\*повышающий коэффициент за квалификацию (за категорию);

\*надбавка за качество выполняемых работ (за звания, награды);

Для правильного учета баллов у каждого педагога есть свой **оценочный лист**, в котором

указаны все результаты его работы, то есть следующие критерии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основные показатели** | **баллы** |
| 1 | Качество освоения учебных программ:  1.Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися (при наличии динамики).  2. Индивидуальная дополнительная работа с одаренными учащимися (при наличии динамики). | 2 |
| 2 | Результативность участия учащихся в районных предметных олимпиадах (за каждый предмет и за каждого ученика отдельно) | 1 место - 2 2-3 место - 1 |
| 3 | Результативность участия учащихся в республиканских предметных олимпиадах (за каждый предмет и за каждого ученика отдельно) | 1 место - 5  2 место - 4  3 место - 3 |
| 4 | Результативность участия в районных спортивных соревнованиях | 2 |
| 5 | Результативность участия в республиканских спортивных соревнованиях | 3 |
| 6 | Результативность участия в районных конкурсах: сочинений, декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах, проектов, творческих конкурсах (за каждую работу). Наличие грамоты. | 1 место - 2  2-3 место - 1 |
| 7 | Результативность участия в республиканских конкурсах: сочинений, декоративно-прикладного творчества, фотоконкурсах, проектов, творческих конкурсах (за каждую работу). Наличие грамоты | 3 |
| 8 | Результативность участия в дистанционных конкурсах (за каждого победителя). Наличие грамоты | 1 |
| 9 | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам всех контрольных срезов, ВПР, промежуточной и итоговой аттестации):  60-100%  50-59%  30-49% | 3  2  1 |
| 10 | Абсолютный результат 100% на экзамене по предмету в форме ОГЭ, ЕГЭ | 2 |
| 11 | Участие в конкурсах педагогического мастерства: «Учитель года», «Учитель родного языка», «Самый классный классный», «Психолог года», «Социолог года», «Директор года», «Вожатый года». | Район - 2  Республ. - 3 |
| 12 | Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства | Район:  1 место - 4  2-3 место - 3  Республика:  1 место - 6  2-3 место - 5 |
| 13 | Использование современных педагогических технологий (Открытые уроки по ФГОС на уровне района) | 2 |
| 14 | Продукт инновационной деятельности:   1. Участие в семинаре 2. Выступление на семинаре РМО 3. Апробация (применение изученного, обобщение опыта в рамках района) 4. Публикации методических материалов в республиканских газетах и Всероссийских методических журналах (последний год) | 1  2  3  3 |
| 15 | Публикация статей в СМИ:   1. Публикация по результатам выступления на районной (методической или научно-практической) конференции. 2. Публикация по результатам выступления на республиканской (методической или научно-практической) конференции. | 1  2 |
| 16 | Организация тематических выездных экскурсий (по согласованию с администрацией) | 1 |
| 17 | Результативность выступления команды школьников на мероприятиях:  Районные:  1 место  2-3 место  Зональные  1 место  2-3 место  Участие  Республиканские:  1 место  2-3 место  участие | Районные:  2  1  зональные:  3  2  1  республика:  5  3  2 |
| 18 | Организация летней оздоровительной компании  (при организации в ОО) | 3 |
| 19 | Эффективность работы классного руководителя:  1.Работа с родителями, соблюдение школьной формы  2.Отсутствие правонарушений  3.Регулярное участие в воспитательных мероприятиях и общественной жизни ОО | 1-3 |
| 20 | Качественное заполнение школьной документации: отчетов, планов, рабочих программ, журналов, личных дел, дневников | 1-3 |
| 21 | Работа с будущими первоклассниками | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 22 | Руководство и координация методической работой в ОО | 3 |
| 23 | Председатель предметной ассоциации района | 2 |
| 24 | Эксперт или член предметно-методических комиссий района или республики (при наличии выписки из приказа УО или ИМЦ) | 3-4 |
| 25 | Ответственный за информационное наполнение сайта ОО | 5 |
| 26 | Делопроизводство ОО (оформление протоколов педагогических советов, Управляющих советов и попечительских советов) | 1 |
| 27 | Работа вожатого ОО:   1. соответствующая требованиям нормативно-правовая документация 2. Результативность работы (подтверждающий материал) | 1-3 |
| 28 | Работа психолога ОО:   1. соответствующая требованиям нормативно-правовая документация 2. Результативность работы (подтверждающий материал) | 1-3 |
| 29 | Работа социолога ОО:   1. соответствующая требованиям нормативно-правовая документация 2. Результативность работы (подтверждающий материал) | 1-3 |
| 30 | Организация ГИА (организатор ОГЭ и ЕГЭ) | 1-4 |
| 31 | Организация и участие в районных фестивалях | 1-2 |
| 32 | Руководство РДШ (Российское движение школьников) | 1 |

Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель РД», «Народный учитель РФ» и «Народный учитель РД» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов.

**ПРИМЕЧАНИЕ**

Чем больше педагог принимает участие во всех видах деятельности, тем выше его количество баллов и сумма стимулирующей выплаты.

Для молодых специалистов устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% от оклада, которая выплачивается в течение трех лет с момента окончания ими учреждения высшего или среднего профессионального образования, при условии занятия специалистом штатной должности (не менее одной ставки).

Решение о стимулирующих выплатах и премирование работников принимается на

Управляющем совете общеобразовательной организации, оформляется приказом руководителя, в котором указывается размер стимулирующих выплат.

Приложение

**К положению о выплатах**

**средств стимулирующего характера**

**педагогическому работнику**

**общеобразовательной организации.**

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. №\_\_\_\_

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности педагогического работника

МКОУ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Фамилия, Имя, Отчество)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Должность, структурное подразделение)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(преподаваемый предмет/предметы)

За\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(период)

Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет

Квалификационная категория, срок действия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Почетные звания, награды\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Общее количество обучающихся\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период: (перечень критериев)