

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Альмяковская основная общеобразовательная школа
Первомайского района
(МАОУ Альмяковская ООШ)

СОГЛАСОВАНО
Протокол профсоюзного комитета
от 26.12.2022

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ Альмяковской ООШ
от 26.12.2022 №115-о

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Альмяковская основная общеобразовательная школы Первомайского района (МАОУ Альмяковская ООШ)

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Альмяковской основной общеобразовательной школы Первомайского района (далее – Положение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Томской области и Администрации Первомайского района.

1.2. Настоящее Положение определяет в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Альмяковской основной общеобразовательной школы Первомайского района (далее – Учреждении):

1.2.1. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;

1.2.2. Размеры, условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам; взаимосвязь различных структур, участвующих в распределении стимулирующих выплат;

1.2.3. Права и ответственность участников процесса распределения выплат стимулирующего характера на основе целевых показателей эффективности деятельности;

1.2.4. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях развития творческой активности и инициативы работников Учреждения при исполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, а также усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности своей работы:

1.4. Изменения в данное Положение вносятся на основании приказа директора Учреждения с учетом мнений профсоюзного комитета работников Учреждения.

2. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат

2.1. Цель: Осуществление материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности.

2.2. Основные задачи:

2.2.1. Создать механизм распределения стимулирующих выплат на основе целевых показателей эффективности деятельности;

2.2.2. Осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;

2.2.3. Инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования.

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

3.1 Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основе целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1). Порядок распределения определяется разделом 4 настоящего Положения. Молодым специалистам (по категориям: педагогический, учебно-вспомогательный персонал), работающим первый год в Учреждении устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом выплаты

стимулирующего характера в размере средней суммы выплат стимулирующего характера работников.

3.2. Оценка результативности и качества труда работников производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) с оформлением протокола мониторинга профессиональной деятельности на основе целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения. Приложение № 1 к Положению. Состав Комиссии утверждается приказом Руководителя Учреждения ежегодно на текущий учебный год.

4. Порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1 Размер выплат стимулирующего характера выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат для каждой категории работников Учреждения.

4.2 Мониторинг профессиональной деятельности на основе целевых показателей производится 1 раз в год в сентябре по результатам работы предыдущего учебного года.

4.3 Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения на определенный период является протокол мониторинга профессиональной деятельности на основе целевых показателей (далее по тексту Протокол), представленный Комиссией, содержащий информацию о целевых показателях эффективности деятельности работников.

4.4 Комиссия на основании внутришкольной системы оценки качества образования, заполняет Протокол.

4.5 Секретарь Комиссии в течение трех последующих рабочих дней знакомит работников с Протоколом; работники Учреждения в случае несогласия в течение трех последующих рабочих дней подают письменные заявления в Комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности. В течение трех последующих рабочих дней Комиссия рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов их деятельности, выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения, секретарь Комиссии оформляет итоговый протокол оценки результатов деятельности работников и передает его директору Учреждения.

4.6 Директор Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Протокол на текущий период (с 1 сентября по 31 августа) и стоимость балла исходя из средств фонда стимулирующих выплат для каждой категории работников Учреждения.

4.7 Денежное выражение одного балла оценки профессиональной деятельности работника рассчитывается для каждой категории работников Учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда данного работника по формуле: $1 \text{ б} = \text{ФОТс} : d$ (где d суммарное количество баллов работников данной категории).

4.8 Комиссия рассчитывает работникам выплаты стимулирующего характера с учетом утвержденной приказом директора стоимости баллов. Расчет выплат стимулирующего характера работников определяются количеством баллов, набранных работником в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения, которые после утверждения Протокола переводятся Комиссией в зависимости стоимости 1 балла.

4.9 Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка работника.

5. Права и ответственность участников процесса распределения ежемесячных выплат стимулирующего характера

5.1 Руководитель Учреждения имеет право формировать персональные составы Комиссии.

5.2 Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную разработку локальных актов, обеспечивающих процесс распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов при распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников; своевременную выплату работникам Учреждения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности.

5.3 Работники Учреждения имеют право: участвовать в работе различных органов, комиссий, обеспечивающих распределение стимулирующих выплат за результативность и качество

трудовой деятельности; вносить предложения по совершенствованию механизма распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; подать письменное заявление в Комиссию о несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

5.4 Работники Учреждения несут ответственность за своевременный анализ целевых показателей эффективности деятельности.

6. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

6.1 Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях:

6.1.1. Некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);

6.1.2. Несвоевременного выполнения заданий, в том числе преставление отчетной документации;

6.1.3. Нарушений трудовой дисциплины;

6.1.4. Наличие случаев травматизма обучающихся;

6.1.5. Наличие обоснованных жалоб обучающихся и родителей;

6.1.7. В связи с изменением организационных или технических условий труда;

В связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

6.2. Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в трёхдневный срок.

Целевые показатели эффективности деятельности учителя

Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Баллы
1. Доступность и результативность образовательной деятельности обучающихся по предмету	1.1 Качество знаний обучающихся по предмету	<ul style="list-style-type: none"> – 50 % Математика, физика, химия 30 % и выше – Русский язык и литература, иностранный, 45 % и выше – Начальные классы (русский язык, математика, литературное чтение) 50 % и выше – История биология, география 60% и выше – Информатика, обществознание 70 % и выше – Физическая культура, ОБЖ, технология 90% и выше Музыка, ИЗО 95% и выше 	1
	1.2. Положительно высокая динамика успеваемости обучающихся по предмету	Отсутствие неуспевающих по итогам четверти, учебного года, в том числе учащихся, отчисленных или переведенных в другие ОУ.	1
	1.3. Количество учащихся, испытывающих интерес к изучению предмета (элективные курсы, НПК, олимпиады, конкурсы)	Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет от 30% до 50%	0,5
		Количество учащихся, испытывающих интерес к предмету, составляет свыше 50%	1
2. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	2.1. Уровень и качество результатов регионального мониторинга обученности обучающихся	Результаты регионального мониторинга вышесреднего по муниципалитету и/или региону	2
3. Результаты итоговой аттестации	3.1. Доля учащихся 4 классов успешно сдавших итоговую комплексную работы	100%	1
		результаты базового и повышенного уровня выше среднего по муниципалитету и/или региону	2
	3.2. Результаты ОГЭ (9 класс)	100%	1
		Наличие выпускников набравших 80% и более баллов от максимального количества возможных баллов	
Наличие выпускников набравших 70% и более баллов от максимального количества возможных баллов	2		
4. Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	4.1. Наличие особых достижений обучающихся по предмету	Обучающиеся являются призерами и победителями очных олимпиад, конференций:	
		<ul style="list-style-type: none"> – муниципальный уровень 1 – региональный уровень 1,5 – федеральный уровень 2 	
		Обучающиеся являются призерами и победителями очных творческих конкурсов:	
		<ul style="list-style-type: none"> – муниципальный уровень 0,5 – региональный уровень 1 	

		– федеральный уровень	1,5	
		Обучающиеся являются призерами и победителями спортивных соревнований		
		– муниципальный уровень	0,5	
		– региональный уровень	1	
		– федеральный уровень	1,5	
		Обучающиеся являются призерами и победителями дистанционных олимпиад, конкурсов различного уровня	0,5	
	4.2. Организация и проведение образовательных событий и школьного мероприятия	Участие в проведении образовательного события	0,5	
		Организация и проведение образовательного события	1	
5. Здоровье-есбережение в образовательном процессе	5.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в образовательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	0,5	
	5.2. Профилактика правонарушений	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН и внутришкольном контроле	0,5	
6. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	6.1. Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование интерактивных форм и методов обучения (представлены разработки уроков или наличие высокой оценки открытого урока с использованием современных технологий)	1	
		Использование альтернативных форм оценивания образовательных результатов обучающихся по предмету (БРСО, мониторинг метапредметных результатов по ФГОС). (Наличие документации в соответствии с локальными актами Учреждения).	1	
	6.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Представлены разнообразные формы ИКТ, используемые учителем (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)	0,5	
		Учитель использует дистанционные формы работы с обучающимися (охват учащихся выше 30%)	1	
	6.3. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных образовательных траекторий по предмету	Учитель использует формы работы с использованием электронного обучения обучающихся (свыше 50%)	0,5	
		Охват обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям от 10% до 20%;	0,5	
		Охват обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям свыше 20%	1	
	7. Профессиональное развитие учителя	7.1. Результаты методической работы	Участвует в работе МО, педсоветах, выступления отражают системный характер работы над методической темой самообразования	0,5
			Активно участвует в работе педсовета, школьного или муниципального МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые уроки и мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации	1
Имеет обобщение своего опыта по теме самообразования (методические разработки, дидактические материалы, выступления на педа-			0,5	

		гогических сообществах)	
		Участие в разработки образовательной программы учреждения, инновационных программ, программы развития	0,5
	7.2. Обобщение личного педагогического опыта	Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня	0,5
		Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях регионального или федерального уровня, индивидуальных педагогических проектов, отчетов о результатах инновационной деятельности на регионально уровне	0,5
	7.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> – муниципальном уровне – региональном уровне – федеральном уровне 	0,5 1 1,5
		Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах разного уровня	0,5
		Участие в заочных конкурсах профессионального мастерства	0,5
	7.4. Участие учителя в программе «Сетевой город, Облако знаний, Я-класс	Систематическое ведение электронного журнала	0,5
		Проведение дистанционного обучения во время карантина	0,5
	7.5. Участие учителя в обновлении школьного сайта	Систематическое обновление личной страницы на школьном сайте (не реже 1 раза в четверть)	0,5
	7.6. Взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей обучающихся	0,5
		Наличие благодарностей родителей обучающихся по поводу качества преподавания и воспитания (письменные)	1
8. Соблюдение исполнительской дисциплины	8.1. Ведение классных журналов	Без замечаний по итогам ВШК	0,5
	8.2. Отчеты и ведение документации	Своевременная подача отчетов и ведение документации установленной локальными актами Учреждения	0,5

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575837

Владелец Медведева Юлия Сергеевна

Действителен с 11.05.2022 по 11.05.2023