



Председатель ПК

/ Магомедова А.Г.

«1» сентября 2020г.

« Утверждаю»

Директор МБОУ « Лицей №9»

/ Насрулаева Ш.А.

«1» сентября 2020г.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ « Многопрофильный лицей №9» на основании изменении утверждённых постановлением администрации ГО с ВД «города Махачкала» №1616 от 30 сентября 2019 года об оплате труда работников муниципальных казённых бюджетных и автономных образовательных организаций города Махачкала.

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ « Многопрофильный лицей №9» общеобразовательного учреждения государственно-общественного учреждения стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, разработанный на основе типового Положения, устанавливает порядок реализации принятого и действующего Положения общеобразовательного учреждения о государственно-общественном распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения. С учетом того, что Положение о материальном стимулировании работников вводится в целях повышения эффективности и качестве труда, а также для обеспечения материальной заинтересованности каждого работника лицея. Положение о стимулировании может быть изменено локальным актом лицея при условии изменения оплаты труда. Положение распространяется на администрацию, учителей, а также всех сотрудников лицея, как основных, так и совместителей.

Органом , уполномоченным данным Положением принимать решения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения является орган государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения- в данном случае Комиссия по распределению стимулирующих выплат- Совет лицея, принимающий решения в соответствии со своим общим локальным актом.

1.2. В течение года в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным Положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников форме, критериям и показателям.

1.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственного-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, содержащим критерии оценки профессиональной деятельности работников, индивидуальные для каждого общеобразовательного учреждения. Государственно- общественный характер мониторинга и оценки

профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процесса мониторинга и оценки.

1.4. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности в лицее создается специальная открытая комиссия (комитет), в который входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены Управляющего Совета по его решению, в обязательном порядке включаются представители методического (научно-методического) совета (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения), совета трудового коллектива (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения) и (или) профсоюзной организации.

В комиссию из числа членов Управляющего Совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся.

Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего Совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего Совета. Управляющий Совет в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий Совет определяет название комиссии-комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения, зам. директора по УВР, ВР, НМР, руководители МО в сроки, установленные положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников (ежемесячно) представляет комиссия Управляющего Совета результаты мониторинга профессиональной деятельности всех работников, полученные в рамках внутришкольного контроля, формы, критерии, показатели, порядок и процедуры которого определены условиями осуществления и размеры выплат стимулирующего характера. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Администрации г. Махачкалы от 19.09.2017 N 1440 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Махачкалы", работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований муниципального бюджета г. Махачкалы, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

1.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

1.8 К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

1.9. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.1 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов;

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

качественную организацию 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;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; отсутствие жалоб со стороны работников.

2.2. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15000 рублей;

Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5000 рублей.

2.3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом Управления образования г. Махачкалы.

На основе настоящего Положения Администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета г. Махачкалы, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов;

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - не менее 5 процентов;

для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

№	Критерии	Показатели	Шк. макс
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений уч-ся, в т.ч. на внешкольных ОЛИМП, и конкурсах)	Качество усвоения учебных программ ВШК	5
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах	5
		Независимая внешняя оценка ЕГЭ, ГИА	5
		Результаты оценки качества знаний по ВШК	5
		Конкурсы, викторины, лит. вечера, работа с одар. Детьми	5
2	Здоровье сбережение	Исп. здоровьесб. технологий в урочной и неурочной деятельности(СанПины)	5
3	Участие в проф. Конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах(кол-во мероприятий)	5+5
4	Обобщение распрот. передового опыта:	Проведение мастер - классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах (кол-во мероприятий)	5
5	Участие методической инновац. деятельности	Разработаны учебно - методические материалы, пособия. Деятельность в МО. Публикации	5 10
6	Поддержание функциональности кабинета на современном уровне	Динамика материально - технического оснащения кабинета, оформление, обновление стендов.	5

7	Использование современных педагог, технологий:	Использование современных педагогических технологий на уроках и фак.занятиях: ИКТ, здоровьесб.технологий и др.	5
8	Субъективная оценка родителей и учащихся	Отсутствие обоснованных обращений уч-ся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций - жалобы, -благодарности	5 5
9	Реализация программы лица.	Реализация учебной программы. Креативный подход к работе:	5 5
10	Ведение документации	Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде.	5
11	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Прохождение курсов - свидетельства, дипломы, сертификаты о повышении квалификации.	5
12	за стаж непрерывной работы;	От 0- 3 лет От 5-10 лет От 10-15 лет От 15 лет и выше	2 5 8 10
	ИТОГО	По всем критериям	

Критерии расчета стимулирующей части ФОТ Работникам лица прилагаются в виде оценочных листов, утвержденных комиссией лица.

Доплаты и надбавки могут быть постоянного характера и в виде единовременных премиальных выплат. Размер денежного поощрения определяется директором лица, утверждённым на комиссии по распределения стимулирующих выплат, согласовано с профсоюзным комитетом лица.

2.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных руководителем общеобразовательного учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю общеобразовательного учреждения для исправления и доработки. Принятые комиссией от руководителя общеобразовательного учреждения результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценивания.

По группе критериев для педагогических работников, заместителей директора по УВР, ВР, АХЧ, педагогов-психологов, социальных педагогов, библиотекаря, обслуживающего

персонала - субъективная оценка со стороны родителей обучающихся, свою оценку их профессиональной деятельности в комиссию ежемесячно представляет родительский совет в устной или письменной форме (комитет, иной аналогичный орган самоуправления общеобразовательного учреждения; таким органом может быть также родительская комиссия/комитет, созданные в качестве комиссии/комитета Управляющего Совета).

2.5 По группе критериев для педагогических работников, заместителей директора по УВР, ВР, АХЧ, педагогов-психологов, социальных педагогов, библиотекаря, обслуживающего персонала - субъективная оценка со стороны родителей обучающихся, свою оценку их профессиональной деятельности в комиссию может представить и ученический совет (ученический комитет, иной аналогичный орган ученического самоуправления общеобразовательного учреждения; таким образом может быть также ученическая комиссия/комитет, созданные в качестве комиссии /комитета Управляющего Совета) С учетом того, что Положение о материальном стимулировании администрации вводится в целях повышения эффективности и качества труда, а также для обеспечения материальной их заинтересованности. Положение о стимулировании может быть изменено локальным актом лица при условии изменения оплаты труда.

2.6 В течение года в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности работников администрации по утвержденному Приложению к Положению общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников администрации форме, критериям и показателям.

2.7 Мониторинг деятельности и результативности администрации формируется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «Многопрофильный лицей №9». Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных руководителем общеобразовательного учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников администрации по критериям, показателям, формам, порядку и процедуре оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю общеобразовательного учреждения для исправления и доработки.

Формы и процедуры формирования профессионально-общественной оценки профессиональной деятельности педагогических работников по вышеуказанным критериям, а также формы, критерии, показатели и процедуры формирования субъективной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) устанавливаются положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Соотношение весовых коэффициентов показателей мониторинга в рамках внутришкольного контроля и показателей профессионально-общественной оценки, экспертной оценки и субъективных оценок со стороны обучающихся и их родителей определяются положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников.

Формирование субъективных оценок со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) происходит при активном участии органов самоуправления родительской и ученической общественности. Процедуры такого участия также определяются положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных профессионально-общественных и общественных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур профессионально-общественной и общественной оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются представившим их комиссиям, комитетам Управляющего Совета, органам самоуправления общеобразовательного учреждения для исправления и доработки.

№	Показатели	Шкала макс
1	Разряд	12- 16 13-26 14-36
2	Качество образовательного процесса	0б-Отсутствие положительной динамики 2б-Положительная динамика
3	Достижения учащимися более высоких показателей в успеваемости по четвертям.	0б-Отсутствие положительной динамики 2б-Положительная динамика
4	Результативность деятельности предметных методических объединений .Наличие призов предметных олимпиад . конференций . конкурсов предметного направления . включая физическую культуру	Городской уровень 1- 10 призов – 1 балл Выше 10 приз.- 2 балла 1 балл Региональный уровень 1-5 призов – 1 балл Выше 6 приз.-2 балла Федеральный уровень – 3 балла
5	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	Городской уровень 1- 10 призов – 1 балл Выше 10 приз.- 2 балла 1 балл Региональный уровень 1-5 призов – 1 балл Выше 6 приз.-2 балла

		Федеральный уровень – 3 балла
6		
7	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности , исполнение требований к санитарному состоянию кабинетов , столовой , спортивных залов	От 1-3 бал.
8	Количество посещённых уроков	4-5 ур.неделю-1 балл 5-6 ур.неделю-2 балла
9	Качество ведения отчётной документации	0-2 баллов
10	Интенсивность направления работы	Наличие замечаний - 0 баллов. Отсутствие – 3 балла
11	Наставничество	От 1-2 баллов
12	Посещение учащимися элективных курсов	2 балла
13	Выполнение учителями учебных программ	2 балла
14	Контроль за ведение журналов успеваемости	2 балла
	Итого	

Принятые комиссией общеобразовательного учреждения результаты профессионально-общественного и общественного мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга.

2.9. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушение установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п..

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный 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, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.