|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Согласовано»Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Ибрагимова П.И./ | «Принято»На общем собрании работников МКОУ"Алмалинская СОШ им. И.И.Исламова"Протокол №1 от 05.03.2019г. | «Утверждаю»Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Хангишиев Д. М/Приказ № \_\_\_\_\_\_ от 05 марта 2019г. |

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда**

**оплаты труда для педагогических работников**

**МКОУ «Алмалинская средняя**

**общеобразовательная школа им.И.И.Исламова »**

**Муниципального образования**

**«Кумторкалинский район»**

**Республики Дагестан**

**С.Алмало - 2019г.**

**Положение**

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения МКОУ "Алмалинская СОШ им. И.И. Исламова"**

 (С изменениями и дополнениями .Постановление Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 г. № 28 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан)

**I. Общие положения**

1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства РД от 23 октября 2013 года №541 «О внесении изменений в постановление Правительства РД от 8 октября 2009 года №345», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 г. № 28 г. Махачкала «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»

2.Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации постановленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3.Распределение стимулирующей части ФОП осуществляется между всеми работниками учреждения кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

4.Из стимулирующего фонда не оплачиваются работы, входящие в функциональные

обязанности работника.

5.В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, 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.

6.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). 7.Установление стимулирующих выплат осуществляется общим собранием учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Общее собрание создает специальную Комиссию, на определенный учебный год. в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно- методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Директором учреждения издается приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на .... учебный год». Периодичность заседаний Комиссии - по мере необходимости, но не реже одного раза в четверть.

 По истечению года состав комиссии необходимо обновить.

8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, при этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

- для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов

от планового фонда оплаты труда педагогических работников по тарификации;

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

9.Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

10.Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист на выплату премий отдельным работникам. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

11.С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный письменный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника.

12.Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

**II. Порядок стимулирования**

1.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.

2.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», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального

образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 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).

 3.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.

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

5.Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения.

6.Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера

ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

7.Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка.

8.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.

9.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.

10.При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки.

11. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

 **III. Система оценки индивидуальных достижений работников образовательного**

**учреждения.**

1.Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных; - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников

государственных муниципальных общеобразовательных учреждений;

3.Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио. (Оценочные листы по ежемесячным стимулирующим выплатам по категориям работников общеобразовательных учреждений, критерии оценивания прилагаются).

4.Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

Приложение 1

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п./п.** | **Критерии эффективности** |  | **Показатели критериев** | **Количество баллов по каждому показателю критериев** | **Макс. ко-во баллов**  |
| 1 | Обеспечение высокого качества обучения и воспитания | 1 | Качество обученности по результатам ГИА и ЕГЭ. | Выше среднего показателя – 5 баллаСредний – 3 баллаНиже - 1 баллов | 5 |
| 2 | -результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.) | Показатель качества знаний:85 – 100% - 4 баллов;75 – 84% - 3 баллов;65 – 74% - 2 балла;51 – 64% - 1 балла. | 4 |
| 2 | Воспитательная работа педагога в образовательном процессе. | 3 | Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев. | Удовлетворительно – 1 баллСредне – 2 баллаНа высшем уровне -3 балла | 3 |
| 4 | Эффективность работы педагога в качестве классного руководителя (своевременная сдача отчетов, планов, отсутствие опозданий учеников, наличие школьной формы) | До 2 баллов | 2 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам | 5. | Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.Интернет- олимпиады: | Всероссийский уровень: 1 место - 15 баллов;2 место - 12 баллов;3 место – 10 баллов; региональный уровень: 1 место - 10 баллов;2 место - 8 баллов;3 место – 5 баллов; За участие- 2балламуниципальный уровень: 1 место - 3 баллов;2 место - 2 баллов;3 место – 1 баллов; 2 балла(за предмет) | 15 |
| 6 | Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультация, дополнительные занятия и др.) (работа с одаренными детьми) | 2 балла | 2 |
| 7 | Организация систематической работы со слабыми учащимися (консультации, доп.занятия и др.) | 2 балла | 2 |
|  |  | 8 | Организация и проведение внеклассной работы по предмету( тематический вечер, экскурсия, кружок, предметная декада и др.) | 2 баллов В селе - 1Выезд - 2 | 2 |
| 4 | Профессиональные достижения | 9 | Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах  | Очные: 10 баллов- всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень;5 баллов - муниципальный уровень;2 балла - школьный уровень. Участие-5б (1 раз)Победитель: 10б ( в теч. уч.года)Призов. место-8б ( в теч. уч.года) | 10 |
| 10 | Результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программах и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях. За сертификат (по мере получения) | 5 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень;2 балла - муниципальный уровень;1б.Ответствен. за семинар -4 | 5 |
| 11 | Наличие публикаций в СМИ, в том числе в сети Интернет. Обновление школьного сайта.(по мере обновления)материалы для сайта учителей (единовременно): | 1 балл за каждую публикацию33 | 4 |
| 12 | Обмен педагогическим опытом (работа с молодыми педагогами, обогащение методического материала школы; проведение мастер классов , круглых столов, тематических семинаров и т.д.) | Всероссийский уровень – 6 баллов; Республиканский уровень – 4 балл;муниципальный уровень -2 балла;школьный уровень- 1 балл. | 6 |
| 5 | Повышение квалификации, профессиональная подготовка | 13 | Своевременное прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования. Прохождение аттестации. | 2 балла за каждое | 2 |
| 6 | Участие в методической, научно – исследовательской работе | 14 | Наличие собственных методических, авторских программ и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе (по мере разработки) | 3 балла | 3 |
| 15 | Проведение открытых уроков по графику утверждённому директором школы (по мере проведения). | До 2 баллов  | 2 |
| 16 | Руководство МО (По предъявлении материалов, демонстрирующих работу МО (протоколы заседаний, доклады, подготовка к олимпиадам и т.д.) | Районный уровень - до 7 балловшкольный уровень - до 5 баллов | 5 |
| 7 | Расширение обязанностей | 17 | Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника. | 2 балла | 2 |
| 18 | Исполнение писем, приказов. Участие в оформлении административной документации школы. | 1 балл за каждое | 2 |
| 19 | Оформление школы (баннерами) | 2 балла за каждое  | 2 |
| 20 | Подготовка учащихся к ГИА и ЕГЭ | 2 балла | 2 |
| 8 |  | 21 | Награды, грамоты | 1балл за каждое |  1 |