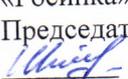


«Согласовано»  
«Росинка»  
Председатель профкома  
 Штырева Т.А..



«Утверждаю»  
Директор МКОУ «ЧНОШ»  
 Агудаличева Н.И.  
Приказ № от 2018 г.

## Положение

о порядке и условиях установления выплат  
стимулирующего характера работникам МКОУ «ЧНОШ «Росинка»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МКОУ «Чернская начальная общеобразовательная школа «Росинка» Чернского района Тульской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации МО Чернский район от 26.06.2014 г. №560 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Чернский район, осуществляющих образовательную деятельность» в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, а также определения порядка и условий выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору Школы.

1.3. Положение распространяется на учителей, воспитателей школы, как основных, так и совместителей.

1.4. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения, обсуждается и согласовывается на заседании Совета школы и профсоюзного комитета, утверждается приказом директора школы.

1.5. Источником финансирования является фонд оплаты труда МКОУ «ЧНОШ «Росинка».

1.6. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.7. Право инициативы по распределению специальной части фонда оплаты

труда педагогических работников предоставляется Совету школы, участвующему в оценке качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения, устанавливаемое локальными актами образовательного учреждения, директором школы, заместителем директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

1.8. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и зависят от результативности труда учителей.

1.9. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, закрепляются директором школы.

1.10. Изменение содержания настоящего Положения может инициировать каждый субъект образовательного пространства.

1.10. Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляется для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение Управляющего совета школы. Изменения и дополнения в настоящее Положение обсуждаются и согласовываются на заседании Управляющего совета школы и профсоюзного комитета, утверждаются приказом директора школы.

## **2. Основания для стимулирования:**

2.1. При принятии решения об установлении стимулирующих выплат учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника и другие факторы.

2.2. Основанием для стимулирования педагогических работников школы являются критерии и показатели результативности их профессиональной деятельности. Основанием установления стимулирующих выплат являются:

- глубина и обширность профессиональных знаний;
- владение методами анализа и прогнозирования;
- инновационная деятельность, работа с молодыми специалистами, организация мероприятий различного уровня;
- уровень документооборота, превышающий установленные нормы;
- высокая степень ответственности работника;
- выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, городских акциях, мероприятиях и пр.);
- общественная работа или работа повышенной для учреждения значимости;
- индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;
- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;
- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность;
- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков;
- выполнение творческих работ;

- выполнение работ с нововведениями;
- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности;
- организация взаимодействия с прочими учреждениями, государственными органами по направлению деятельности учреждения (вне рамок должностных обязанностей);
- интенсивность и высокие результаты работы;
  - качество выполняемых работ;
  - проявление творческой инициативы, ответственного отношения к служебному долгу;
  - выполнение особо важной для учреждения работы;
  - активное участие в мероприятиях, общественной жизни школы, большой личный вклад в развитие образования;
  - внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
  - совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- подготовка призёров предметных олимпиад, победителей конкурсов, спортивных соревнований (районных).
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
  - эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
  - разработка учебных программ и методических пособий;
  - художественное оформление школы;
  - качественное проведение открытых уроков, внеклассных занятий на районных, областных семинарах;
  - соответствие рейтинговой системе оценки педагогов.

### **3. Размеры стимулирующих выплат.**

3.1. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.

### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат.**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и осуществляются в пределах стимулирующей части, выделяемой из фонда оплаты труда школы.

4.2. Стимулирующие выплаты носят единовременный характер и устанавливаются один раз в месяц.

4.3. Стимулирующие выплаты для педагогических работников основываются на результатах их деятельности. Критерии и оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.

4.4. Для подготовки расчета размеров выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогических работников школы и обоснования данного расчета на основании приказа директора школы создается *экспертная комиссия*. Состав экспертной комиссии

определяется школой самостоятельно и не может быть менее 3-х человек. Председателем экспертной комиссии является директор школы. Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Произведенный экспертной комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Совет школы для согласования. По результатам представленного расчета Совет школы на своем заседании принимает решение.

Если по представленному расчету у Совета школы не имеется возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный отчет.

Если Совет школы не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решения о направлении последних с обязательным обоснованием директору школы.

На основании протокола экспертной комиссии, с учетом мнения Совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы по результатам их профессиональной деятельности. Указанные в данном пункте выплаты стимулирующего характера устанавливаются, подсчитываются и выплачиваются один раз в месяц.

## **5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

5.1. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам школы определяется по результатам труда и производится согласно критериям и показателям качества результативности труда работников школы. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.2. В течение месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога, как самим педагогом, так и заместителем директора по УВР. Предполагается сбор и обработка информации по блокам деятельности учителя.

5.3. Размер стимулирующей части ФОТ школы, запланированный на месяц, делится на общее количество баллов, определяя денежный вес (в рублях) одного балла для каждого педагога.

5.4. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается единовременно.

## **6. Процедура оценки качества образовательной деятельности работников.**

6.1. Для определения соответствия качества деятельности педагогических работников школы критериям стимулирующих надбавок, применяется методика балльной оценки результатов деятельности педагогов как администрацией школы, так и самими педагогами.

6.2. Методика оценки результата деятельности педагогов предполагает сбор

и обработку информации по блокам деятельности учителя школы.

6.3. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- статистически обработанные результаты наблюдений по итогам ВШК;
- мониторинг удовлетворенности родителями качеством образовательных услуг;
- приказы о выбытии учащихся.

6.4. На основании полученной информации заполняются таблицы оценки деятельности учителя, подсчитывается количество баллов, которые отражают результативность педагогической деятельности учителей школы.

6.5. Сумма баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда учителя от его качества.

6.6. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово - экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем месяце, экономии заработной платы, достижений учителя.

## **7. Порядок изменения критериев и системы оценки деятельности педагогических работников при установлении стимулирующих выплат.**

7.1. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат директор, заместители директора школы, члены Совета школы и председатель профсоюзного комитета имеют право внести предложения по изменению количества баллов или их отмене перед началом следующего учебного года.

7.2. Решение об отмене и изменений критериев и системы оценки деятельности педагогических работников принимается экспертной комиссией школы на основании ходатайства директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом.

7.3. Решение об отмене и изменений критериев и системы оценки деятельности педагогических работников считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов экспертной комиссии.

7.4. Решение об отмене и изменений критериев и системы оценки деятельности педагогических работников доводится до членов Совета школы в течение одной недели со дня принятия решения экспертной комиссии.