|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «УТВЕРЖДЕНО»  на заседании педсовета школы  МКОУ «Ленинаульская СОШ»  Протокол № \_\_\_ от  « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.  Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | «СОГЛАСОВАНО»  С профсоюзным комитетом  МКОУ «Ленинаульская СОШ»  Протокол № 1 от  « \_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.  Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Аджигайтарова А.К. | «УТВЕРЖДАЮ»  приказ №\_\_\_  от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г  директор  МКОУ «Ленинаульская СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Аккишиева К.К. |

**Положение**

**о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

**МКОУ «Ленинаульская СОШ», Ногайского района, Республики Дагестан.**

**I.                               Общие положения**

1.1   Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МКОУ «Ленинаульская СОШ» (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,

 развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

1.2  Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам школы за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных  видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1**.**3Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы школы.

1.4   Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным

Положением, согласовывается Советом школы с учётом мнения выборного органа работников школы.

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

1.6 При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются

           на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

**II Виды материального стимулирования**

2.1 В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

·                     надбавки;

·                     доплаты;

·                     премии.

 2.2 Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3 Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на время выполнения этой работы.

2.4 Премии выплачиваются в соответствии результатов работы каждого работника школы показателям качества их работы,

**III Порядок, условия и размер стимулирующих выплат**

3.1 Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы/

3.2 Оставшиеся средства распределяются по производственным показателям за высокое качество

образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

3.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.4 Размер выплат устанавливается по следующим критериям для категорий работников:

**Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательном процессе:**

·        выполнение должностных обязанностей в полном объеме;

·        наличие квалификационной категории, стремление к повышению квалификации;

·        соблюдение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка;

·        своевременное и точное выполнение приказов, распоряжений администрации;

·        соблюдение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил;

·        сохранность учебно-материальной базы;

·        уровень успеваемости и личностного роста обучающихся;

·        участие в инновационной деятельности школы;

·        участие в олимпиадном движении, конкурсах и конференциях;

·        отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей;

·        отсутствие нарушений расписания уроков, распорядка дня;

·        своевременная и качественная работа со школьной документацией;

·        наличие учебной программы, календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы,

      материалов мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся;

·        соблюдение норм педагогической этики;

·        своевременное прохождение медицинского осмотра.

**IV. Источники информации.**

Источниками информации для проведения оценки качества работы учителя (сотрудника) могут быть:

·        Ведомственная статистика.

·        Отчетность учителя (годовой самоанализ, сертификаты, результаты мониторинговых исследований).

·        Социологический опрос родителей и учеников.

·        Данные сети Internet.

·        Качество успеваемости.

·        Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

·        Результативность и уровень олимпиад, конференций, конкурсов, викторин.

·        Исследовательская деятельность учителя, наставничество над молодыми учителями, партнерское взаимодействие  в реализации социально значимых проектов и инновационной деятельности.

·        Проектно-исследовательская деятельность учеников.

·        Работа с одаренными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей явно одаренных детей).

·        Индивидуальная работа с детьми «группы риска».

·        Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания.

·        Использование инновационных технологий в обучении.

·        Проведение мастер-классов, семинаров различного уровня.

·        Результаты рейтинговой оценки работы классного коллектива.

**V. Критерии оценки качества**

1. Качество обучения/воспитания.

2. Учебно-методическая активность учителя.

3. Соблюдение исполнительной дисциплины.

4. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.

5. Сохранение здоровья обучающихся.

6. Сохранение контингента обучающихся.

7. Сохранность школьного имущества.

**Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям**

**5.1** **Показатели стимулирования деятельности учителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Оценка**  **деятельности в баллах** | **Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя** |
| 1. | Результат ОГЭ по предмету не ниже итоговых годовых оценок  (в %) | Норма – 1б.  Выше нормы 2 б | Норма – 70% обучающихся подтвердили годовые оценки  Кач-во знаний 50%-2б  Меньше 50%-1б |
| 2. | Итоги административных контрольных работ:  Русск.яз, матем: кач-во-50%-3б  Успев.100%-1б | Качество знаний по предмету  Успеваемость по предмету | Выше 50%-2б  До 50%-1б  95-100%-1б |
| 3 | Подготовка к ОГЭ | Выбор предмета | 2б- на каждого ученика |
| 4 | Всероссийская олимпиада школьников | Муниципальный этап  Школьный этап | 2б-участие ,3б-место  1б-победитель |
| 5 | Онлайн олимпиады , конкурсы | Не более 5 грамот в месяц | 1б-место (з1 раз в месяц) |
| 6 | Качество работы со школьной документацией.(журналы, дневники) | Электронный журнал до50%-1б,  51-100%-2б | 1б |
| 7 | Участие в профессиональных конкурсах: Учитель года, Самый классный классный и т.д | Участие  Призовое место | 2б  5б |
| 8 | Организация и проведение внеклассных мероприятий, общешкольных, классных дел, включая досуговые. | Место в школе  Участие в районе  Призовое место в районе  Ученик года  Экскурсии -1б,  Выезд -2б,  Выезд за пределы района-3б | 1м-3б, 2 и 3м-1б  3б  5б  1м-3б, 2 и 3м-1б  Предметные недели-2б  Открытые внекл. Меропр.-2 б |
| 9 | Открытые уроки | В школе  В районе | 2б  5б |
| 10 | Использование информационных технологий |  | применение на отдельных занятиях – 1 б.  системное использование – 2 б. |
| 11 | Работа со слабыми и сильными учащимися (подтверждено документально) |  | Разовые занятия – 1 б.  В системе – 2 б. |
| 12 | Подготовка к ВПР | 5б | 4,5,6,10 кл. со 2-го полугодия |
| 13 | Организаторы ЕГЭ | 5б | В течение года |
| 14. | Руководители МО | 1000 руб |  |
| 15. | ППК | 2б |  |
| 16. | Ответственные за : ВПР, олимпиада (технич.эксперты) | 5б  5б |  |
| 17. | Одаренные дети | 5б |  |
| 18 | Школьный сайт  Электронный журнал | 1000 руб  10б | Busgov-600р |
| 19 | Пресслужба | 2б |  |
| 20 | Музей | 1б |  |
| 21 | Ответственная за стимулирование | 3б |  |
| 22 | Жюри районных конкурсов  олимпиад, эксперты на экзамене-5б, звание РД-5б | 2б | Секретарь педсовета-5б |
| 23 | Педагогический стаж | 1-10  10-20  20-30  30-40  40-45 | 1б  2б  3б  4б  5б |

**V1. Порядок определения выплат стимулирующего характера.**

            6.1 Сумма стимулирующего фонда оплаты труда, приходящаяся на премирование работников школы в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с показателями качества их работы распределяется в соответствии с набранными баллами.

            6.2 Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

  Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной Советом школы.

2.                     Изучение показателей, рефлексия.

3.                     Самооценка качества труда

4.  Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными , заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета школы.

5.  Вынесение решения протокольно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.

6. Согласование решения совместной комиссии школы с Управляющим советом школы.

7.  Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протокольно Управляющим советом, приказом по школе.

6.3 Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии показателям качества  на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

·        Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование

     для каждой категории работников, размер стимулирующих выплат, разделить на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес каждого балла.

·        Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии  конкретного работника за текущий период.

**VI1 Заключительные положения.**

            7.1 Настоящее положение вступает в силу с 22.01.2019 г.

            7.2 Изменения в настоящее положение вносятся Советом школы по предложению Директора, педагогического  совета и собрания трудового коллектива школы.