|  |  |
| --- | --- |
| СогласованоПредседатель Управляющего совета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А.Щипун | Утвержденоприказом от 09.10.13 №50Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Новикова |

**Положение**

**о распределении стимулирующего фонда педагогов**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №5 г.Завитинска**

**Амурской области**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о распределении централизованного фонда стимулирования педагогов общеобразовательных организаций определяет основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций.
	2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов общеобразовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития школы.
	3. Задачи оценки профессиональной деятельности педагогов:
* выявление направлений для работы по повышению эффективности деятельности согласно полученным данным;
* использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
* повышение качества образования;
* повышение профессионального уровня педагогов, их мотивация на достижение высоких результатов.
1. **Виды стимулирующих выплат**

В целях повышения качества деятельности работников муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* **надбавки** к должностному окладу.

Надбавки устанавливаются за работу не входящую в круг должностных обязанностей, за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год.

Надбавки устанавливаются молодым специалистам в течение первого года работы.

* **материальная помощь**

Данная выплата устанавливается на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Данная выплата является эпизодической и выплачивается по мере необходимости.

Материальная помощь оказывается:

* при стихийных бедствиях,
* несчастных случаях;
* похоронах ближайших родственников;
* длительных или тяжелых заболеваниях сотрудника;
* при тяжелых семейных обстоятельствах.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику учреждения материальной помощи является заявление работника или ходатайство коллектива.

**Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения.**

* **премия** за основные результаты работы. Данная выплата устанавливается за выполнение определенных показателей работы, направлена на мотивацию труда работников, носит разовый характер и выплачивается за определенный период времени (месяц, квартал, год).

Премии выплачиваются

* в соответствии результатов работы каждого работника общеобразовательной организации показателям качества их работы, определённых данным Положением;
* в связи с празднованием Дня учителя, 8-го марта;
* в связи с юбилейными датами:

 (по возрасту) 50, 55, 60, 65 лет

(непрерывный трудовой стаж) 25, 30, 35, 40

1. **Порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов муниципальной общеобразовательной организации**
	1. Размеры выплат из ежемесячной стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательной организации устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей.
	2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведётся с помощью листа самооценки самим работником, методическим объединением, администрацией школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
	3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты работы педагогов, утверждённые на заседании методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки обучающимися и их родителями (законными представителями).
	4. Руководитель общеобразовательной организации представляет в Управляющий Совет школы информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 3 раза в год, для установления размеров стимулирующих выплат на последующие три месяца.
	5. На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы в сентябре, декабре и марте производится подсчёт баллов за соответствующий период по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником.
	6. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательной организации, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

**C = ФОТ(ст):(SUM Б)**

C – стоимость одного балла,

ФОТ (ст) – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

SUM Б – сумма баллов всех педагов.

* 1. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику общеобразовательной организации за отчётный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
	2. Выплата осуществляется ежемесячно.
1. **Показатели профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации**
	1. При выставлении баллов предлагается руководствоваться показателями и критериями, определёнными условиями оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера.
	2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагога в баллах, затем баллы суммируются.
	3. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется по итогам работы за триместр и подписывается руководителем общеобразовательной организации.
	4. **Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов общеобразовательных организаций**
	5. Стимулирующие выплаты педагогам начисляются на основании показателей работы**.**
	6. После согласования с Управляющим Советом руководитель общеобразовательной организации утверждает результаты распределения стимулирующих выплат приказом, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты равными долями стимулирующей части ФОТ педагогам по итогам работы за предыдущий триместр.
2. **Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**
	1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию.
	2. Апелляция подаётся в срок не позднее одного рабочего дня после ознакомления с приказом в письменном виде на имя руководителя общеобразовательной организации с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
	3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.
	4. На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня её подачи проводится заседание комиссии по рассмотрению поданной апелляции.
	5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных.

Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

1. **Условия оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера**
	1. На размер стимулирующих выплат может повлиять следующее:
* полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
* полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
* полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
* полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия  работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава общеобразовательной организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
* частично или полностью за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
	1. ***Оценочный лист эффективности деятельности педагогов общеобразовательной организации***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии и показатели оценки деятельности | Количество возможных баллов | Способы документального подтверждения  | самооценка | Оценка МО | Оценка администрации |
| *Критерий 1. Результаты учебной деятельности (максимальное кол-во баллов –* ***15****)* |
| * 1. Результаты ЕГЭ и ГИА-9

При условии 100 % сдачи экзаменов всеми выпускниками учителя – предметникаЕГЭГИА-9 | 15 б.(1 раз в год)0,1 б. за каждого сдающего;2 б. за каждого, получившего выше 70 б.;5б. за каждого, получившего 100б.0,1б. за каждого сдавшего0,2 б. за каждого, получившего «4»;0,3 б за каждого получившего «5»; | Протоколы ЕГЭ и ГИА-9 |  |  |  |
| * 1. Успешность (без двоек) -внешняя экспертиза
 | 5б. за класс (не более 15 баллов)0,1б. за каждого сдавшего0,2 б. за каждого, получившего «4»;0,3 б за каждого получившего «5»; | По факту |  |  |  |
| * 1. Успешность (без двоек) – срезы знаний, административные контрольные работы
 | 5б. за класс(не более 15 баллов)0,1б. за каждого написавшего положительно0,2 б за каждого получившего "4" и "5" | По факту на основании плана ВШК |  |  |  |
| * 1. Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года
 | 90-100% качество – 5 б80-89 – 3 б60-79 – 2 б40-59 – 1 б1 класс – 3 б | По факту |  |  |  |
| *Критерий 2. Работа с мотивированными детьми (максимальное количество баллов -* ***15****)* |
| 2.1. Достижения учащихся на предметных олимпиадах | 0,1 б. за каждого принимающего участие5 б. за каждого призёра районного этапа;8 б. за каждого победителя районного этапа;10 б. за каждого призёра областного этапа;15 б. за каждого победителя областного этапа | Протоколы ДипломыГрамоты  |  |  |  |
| 2.2. Достижения учащихся на спортивных соревнованиях | 0,1 б за каждого принимающего участиеИндивидуальное участие1б / 2б за каждого призёра / победителя районного тура;3б / 4б за каждого призёра / победителя областного тура;20б / 30 б за каждого призёра/победителя всероссийского тураГрупповое участие (команда)2б / 3б за каждого призёра / победителя районного тура;4б / 5б за каждого призёра / победителя областного тура;6б / 7б за каждого призёра/победителя всероссийского тура | ГрамотыДипломы  |  |  |  |
| 2.3. Достижения учащихся в конкурсах, викторинах, выставках | 0,1 б за каждого принимающего участиеИндивидуальное участие1б / 2б за каждого призёра / победителя районного тура;3б / 4б за каждого призёра / победителя областного тура;20б / 30 б за каждого призёра/победителя всероссийского тураГрупповое участие (команда)2б / 3б за каждого призёра / победителя районного тура;4б / 5б за каждого призёра / победителя областного тура;6б / 7б за каждого призёра/победителя всероссийского тура | ГрамотыДипломы |  |  |  |
| 2.4. Достижения учащихся в дистанционных мероприятиях | 0,1 б за каждого принимающего участие0,5 б за победителя0,3 б за призера | ГрамотыДипломы |  |  |  |
| 2.5. Работа в профильном классе | 1 б за группу | Рабочая программа, **классный журнал** |  |  |  |
| *Критерий 3. Работа с детьми по коррекционной программе* |
| 3.1. Работа с детьми, обучающимся по коррекционной программе | 0,5 б за 1 урок | Рабочая программа, журнал успеваемости, результаты контрольных срезов, тестов. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| *Критерий 4. Профессиональные достижения педагогов* |
| 4.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах | 5б – участие10б. – выход в следующий тур20б / 30б – призёр / победитель | Сертификаты.Грамоты Дипломы  |  |  |  |
| 4.2. Система наставничества, педагогическая практика | 4б – за каждого молодого специалиста;2 б. – пед. практика | Наличие планаПо факту |  |  |  |
| 4.3. Результативное зафиксированное участие в различных мероприятиях, зафиксированная демонстрация достижений | 1б. – выступление на педсовете;2б. – участие в подготовке районного мероприятия;3б. – выступление на районном мероприятии4б. –участие в подготовке областного мероприятия;5б.- выступление на областном мероприятии | По факту |  |  |  |
| 4.4. Наличие публикаций (обобщение опыта работы) | 1б. – конспект урока;5б. – статья;10б. - пособие | По факту |  |  |  |
| 4.5.Взаимопосещение уроков | 0,2 б за посещенный урок | Справка,запись в журнале взаимопосещений уроков |  |  |  |
| *Критерий 5. Качество профессиональной деятельности* |
| 5.1. Качество урока на основе административной экспертизы качества | От 0 до 10 б. | Посещение уроков членами администрации |  |  |  |
| 5.2. Культура речи и этика педагогической деятельности  | От 0 до 10 б. | по результатам анкетирования учащихся один раз в триместр |  |  |  |
| *Критерий 6. Качество работы с классом* |
| 6.1. Окончание учебного года | 0,1 б за каждого ученика со 100% успеваемостью2б – за каждого отличника;1 б. – за каждого хорошиста | 1 раз в годКлассные журналы |  |  |  |
| 6.2. Коллективные (индивидуальные) под кураторством классного руководителя достижения обучающихся в различных областях: проекты, акции, конкурсы, соревнования | 0,1 б за каждого участвующего1б / 2б за каждого призёра / победителя школьного тура;5б / 6 б за каждого призёра/победителя районного тура;10б/ 12б за каждого призёра/победителя областного тура | По факту |  |  |  |
| 6.3. Частота проведения (посещения) родительских собраний, индивидуальная работа с родителями. Участие родителей в организуемых мероприятиях | Не более 5 балловОт 0 до 5 б  | Протоколы родительских собраний, отчеты классных руководителей, административный контроль |  |  |  |
| *Критерий 7 Работа с детьми из социально-неблагополучных семей* |
| 7.1.Наличие программы взаимодействия для работы с детьми | 2б | По факту |  |  |  |
| 7.2.Уровень развития социального партнёрства | 2б | План совместных действий, соглашения и договоры о совместных действиях |  |  |  |
| 7.3.Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнёрами | 4б | По факту |  |  |  |
| *Критерий 8. Работа с неуспевающими* |
| 8.1. Работа с неуспевающими детьми по предмету | От 0 до 5 б | Планы работы с неуспевающими, индивидуальные тетради |  |  |  |
| 8.2. Наличие положительной динамики в работе со слабоуспевающими детьми | От 0 до 5 б | Результаты контрольных срезов, тестирования |  |  |  |
| *Критерий 9. Инновационная деятельность* |
| 9.1. Участие в работе творческих групп, в разработке программы развития общеобразовательной организации, в разработке образовательной программы общеобразовательной организации | 2б | Учебно-методические материалы |  |  |  |
| 9.2.Разработка авторских программ | 2б (на весь период действия программы) | Уровень утверждённых программ не ниже районного |  |  |  |
| *Критерий 10. Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающихся* |
| 10.1. Использование интерактивных возможностей образовательного пространства разных уровней | 1б | По факту |  |  |  |
| 10.2. Использование возможностей дистанционного обучения | 3 б | По факту |  |  |  |
| 10.3. Вовлечение учащихся в процесс создания мультимедийных продуктов | 1б | По факту |  |  |  |
| *Критерий 11. Создание элементов образовательной инфраструктуры* |
| 11.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды (оформление кабинета и пр.) | 3б | 1 раз в год (подготовка к новому учебному году) |  |  |  |
| 11.2. Соблюдение эстетического вида кабинета, соблюдение норм СанПиНа в кабинете  | Да - 1 бНет - 0 б | По факту |  |  |  |