

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №5 с углубленным изучением отдельных предметов
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан
(средняя школа №5)

ПРИНЯТО
на общем Собрании работников
средней школы №5
протокол № 1 от 29.08 2017



СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
средней школы №5
Пантеева
И.Н. Пантелеева
от «29» 08 2017 г

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №5 с углубленным изучением отдельных предметов
Бугульминского муниципального района
Республики Татарстан

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение «О порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы» (далее – Положение) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 5 с углубленным изучением отдельных предметов Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее – средняя школа №5) регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в государственных образовательных учреждениях.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений.
- 1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в учреждении (педагогический совет, Попечительский совет и др.)
- 1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников средней школы №5 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.5. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:
- повышения эффективности бюджетных расходов;
 - реального повышения доходов педагогических работников;
 - превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;

- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентноспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося;
- установления оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы учителя.

1.6. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Критерии взаимосвязаны с достижением показателей, поставленных учреждением в соответствии с его программой развития и целевых программ развития отрасли.

Стаж педагогической работы и уровень образования педагога учитываются в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

1.7. В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам школы включает в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества образования.

Персональные надбавки работникам школы включает в себя выплаты стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда школы.

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально- техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиям, на заработную плату работников школы, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

2.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программ, за квалификационную категорию педагога, за преподавание в классах с делением на группы).

2.7. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) с учетом повышающего коэффициента, а также часов неаудиторной занятости (консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, осуществление функций классного руководителя, иные формы работы с обучающимися и их родителями). Работы по подготовке учащихся к олимпиадам, руководство творческими и дипломными работами, дополнительные занятия со слабыми или долго проболевшими детьми обеспечиваются часами неаудиторной занятости.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательного учреждения на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010 г.

3.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации, председатель профсоюзной организации, школьных методических советов.

3.3. Состав комиссии избирается открытым голосованием на Общем собрании работников.

3.4. Председателем комиссии является председатель Профкома Школы.

3.5. В полномочия комиссии входит расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях (Приложение 1).

3.6. Работник заполняет оценочный лист с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

3.7. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника максимальным размером не ограничивается. Стоимость балла определяется как отношение общей фонда стимулирующей части на месяц к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками школы. Расчет стоимости балла стимулирующей части ФОТ рассчитывается один раз в год, утверждается комиссией. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 1). По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.8. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в год в следующем порядке:

1. Учитель собирает, оформляет и обновляет материалы в портфолио.

2. На заседании комиссии обсуждаются портфолио всех педагогов школьных методических объединений.
3. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.
4. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).
5. По результатам рассмотрения представленных документов на работников оформляется протокол за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.
6. Протокол с указанием общего количества баллов по каждому работнику в обязательном порядке доводится до сведения заинтересованных работников. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде.
- 3.10. С момента ознакомления с протоколом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)
- 3.11. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный 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, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.
- 3.12. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, протоколы комиссии утверждаются руководителем учреждения и вступают в силу.
- 3.13. На основании протокола руководитель общеобразовательного учреждения устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях.
- 3.14. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работников, включая автоматизированные системы расчета стимулирующих выплат к окладу работника.
- 3.15. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям: нарушение трудовой дисциплины, неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей, несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

Приложение 1

Критерии оценки эффективности деятельности учителей

общеобразовательных организаций Республики Татарстан

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон значений	Периодичность	Методика расчета
1	Успеваемость обучающихся по итогам: <u>для 1,2кл- комплексной контрольной работы;</u> <u>для 3кл - итоговых контрольных работ по русскому языку и математике;</u> <u>для 5,7кл- итоговых контрольных работ по предмету;</u> <u>для 4,6,8,10кл- республиканского (городского) независимого тестирования знаний;</u> <u>для 9,11кл- государственной итоговой аттестации</u>	%	10	93-100	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - число учащихся, справившихся с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой без неудовлетворительных оценок, В - общая численность обучающихся N_{min} $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}} * k$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности k – коэффициент группы сложности уровня контроля. для 1,2кл-$k = 0,7$; для 3кл-$k = 0,7$; для 5,7кл-$k = 0,8$; для 4,6,8,10кл-$k = 0,9$; для 9,11кл-$k = 1$ Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я группа сложности) конкретизируется диапазон значений/ Если у учителя несколько параллелей, суммируются весовые коэффициенты по каждой параллели и определяется их среднее арифметическое. Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы, независимого тестирования по предмету, проведенных администрацией учреждения или соответствующими органами управления образованием
2	Качество знаний обучающихся по итогам соответствующего вида контроля	%	10	40 –85	годовая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - (число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой у конкретного учителя), В - общая численность обучающихся по предмету N_{min} $I = \frac{N - N_{min}}{N_{max} - N_{min}} * k$

	знаний (п.1)					max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности k – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я группа сложности) конкретизируется диапазон значений/ Для учителей математики, физики, химии устанавливается коэффициент (k) = 1,2 (1 –я группа сложности); русского языка и литературы, татарского языка и литературы, иностранного языка, устанавливается коэффициент (k) = 1 (2 –я группа сложности); для учителей других предметов, начальных классов устанавливается коэффициент (k) = 0,7 (3-я группа сложности), но итог - <u>не более максимального балла</u> по данному критерию. Протоколы результатов государственной итоговой аттестации, классные журналы, отчет учителя о результатах годовой контрольной работы, независимого тестирования по предмету, проведенных администрацией учреждения или соответствующими органами управления образования
3	Динамика среднего балла по предмету по всем классам	%	8	99 - 105	Полу годов ая	$N = (A/B) * 100\%$, где А - средний балл учащихся по предмету в отчетном периоде, В - средний балл учащихся по предмету в предыдущем периоде N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Отчет учителя по итогам учебной четверти (полугодия), классные журналы
4	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных	единиц	6	0 – 6	Годовая / Полугодов ая	Участник / призер / победитель K1=0,5 / 0,8 / 1,0 Официальные (от МО РФ, МО РТ)/ другие K2=1,0 / 0,3 Очные / заочные (дистанционные) K3 =1,0 / 0,3

	олимпиад по предмету					Индивидуальное / массовое участие K4 =1,0 / 0,5 Расчет: $N = P \times (K1+K2+K3+K4) / 4$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 6 / 5 / 4 / 3 Если у учителя несколько победителей/призеров официальной очной олимпиады, результаты суммируются по каждому, но итог – не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
5	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов конференций, конкурсов по предмету	единиц	5	0 - 5	Годовая / Полугодовая	Участник / призер / победитель K1= 0,5 / 0,8 / 1,0 Официальные (от МО РФ, МО РТ) / другие K2=1,0 / 0,3 Очные / заочные (дистанционные) K3= 1,0 / 0,3 Индивидуальное / массовое участие K4= 1,0 / 0,5 Расчет: $N = P \times (K1+K2+K3+K4) / 4$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько победителей/призеров официальных конференций, конкурсов, суммируются результаты по каждому, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
6	Организация внеклассной работы по предмету	единиц	5	0 – 5	Полугодовая	Наличие мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности в отчетный период кол-ве 2-х и более начисляется K= 5 баллов, в кол-ве 1-го начисляется K= 2 балла, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Расчет: $P \times K$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район / школа P = 1,0 / 1,0 / 0,9 / 0,9 / 0,8 План воспитательной работы, программы мероприятий, отчет учителя
7	Участие учителя в профессиональных научно-практических конференциях	единиц	5	0-5	Годовая / Полугодовая	За выступление учителя в отчетный период -по вопросам, связанным с школьным образованием K= 1,0 - по вопросам, не связанным с школьным образованием K= 0,3 Пассивное участие (слушатель) K= 0,1 Расчет: $N = P \times K$, где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько мероприятий, то результаты по

					каждому суммируются, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
8	Участие учителя в профессиональных конкурсах, грантах	единиц	5	0-5	Годовая / Полугодовая Гранты: участник / победитель К = 1,0 / 1,0 Конкурсы: участник / призер / победитель К =0,5 / 0,8 / 1,0 Расчет: D= P×K , где P – результат по уровню рос / респ / гор / район P= 5 / 4 / 3 / 2 Если у учителя несколько мероприятий, то результаты по каждому суммируются, но итог - не более максимального балла по данному критерию. Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
9	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	единиц	6	0-6	годовая Наличие у учителя в отчетный период открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций по обобщению передового педагогического опыта в рамках методических мероприятий федерального уровня начисляется - 6 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня –2 балла, при отсутствии передового педагогического опыта и форм его распространения - ноль баллов (балл присваивается по наивысшему уровню) План работы, приказы о проведении мероприятий, программы мероприятий
ИТОГО – 60					

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

8 листов

Директор МБОУ СОШ №5

И.А. Губайдуллин

