|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**СОГЛАСОВАНО** **СОГЛАСОВАНО** **УТВЕРЖДАЮ**

Председатель Председатель Директор МБОУ

профсоюзного Управляющего Совета Одинцовской гимназии № 4

комитета гимназии №4 гимназии №4

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.Ф. Ковыренкова Магометова Е.Л. И.Н. Кузнецова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении надбавок стимулирующего характера работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Одинцовской гимназии №4**



**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Одинцовской гимназии № 4**

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера, разработано на основании Трудового кодекса РФ в соответствии со ст. 135 о системе оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района от 23.08.2016 г.. №170-ПГ л, Постановления Главы Одинцовского Муниципального района «О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района» от 07.04.2014 г. № 25-ПГл, других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений, Постановления Главы Одинцовского муниципального района Московской области от 29.08.2018 №145-Пгл (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации Одинцовского городского округа Московской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области» №1633 от 09.07.2020 г. (в редакции от 11.05.2021 г. № 1474).

1.2. Цель настоящего Положения - повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения. Выплаты стимулирующего характера могут начисляться через месяц после приема на работу.

**2. Критерии и показатели деятельности работников муниципальных  
общеобразовательных учреждений.**

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения.

2.2. Размеры надбавок стимулирующего характера и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах выделенных средств. Закрепляются в настоящим Положении и распространяется на вновь принимаемых сотрудников.

2.3. Для определения размера надбавок создается комиссия из представителей трудового коллектива, администрации школы и Управляющего Совета. Председателем комиссии является директор школы. Определенные комиссией размеры надбавок работникам гимназии согласуются с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом, после чего утверждаются директором гимназии. Решение комиссии доводится до сведения работников гимназии.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области производится на основании Постановления Правительства Московской области об установлении стимулирующих выплат работникам государственных общеобразовательных организаций, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности  за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню и устанавливаются на учебный год.

Работникам, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующему первому уровню, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году), устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты: учителям и заместителям руководителя в размере не менее 1000 рублей  и не более 10000 рублей.

В случае реорганизации Организации путем присоединения к другой муниципальной бюджетной общеобразовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной организации только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета  может быть определено минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

**3. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3. 1. Производить подсчет баллов за полугодие (1-ое полугодие сентябрь — декабрь, 2-ое полугодие с января - август) учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей отдельно для педагогических работников, и отдельно для административно-хозяйственного персонала гимназии.

3.2. Суммировать баллы, полученные отдельно для педагогических работников, и отдельно для административно-хозяйственного персонала. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников запланированный на полугодие (1-ое полугодие сентябрь — декабрь, 2-ое полугодие с января - август), разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за полугодие. Аналогично рассчитывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда административно — хозяйственному персоналу.

3.3. С сентября по декабрь и с января по август ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника, и отдельно для административно — хозяйственного персонала по утвержденным критериям и показателям.

3.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на полугодие, необходимо разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

3.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на полугодие, необходимо разделить на общую сумму баллов всего административно — хозяйственного персонала, т. е. определить денежный вес одного балла.

3.6. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

3.7. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются 1 раз в месяц.

3.8.Действие данного Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников гимназии. Выплаты стимулирующего характера могут начисляться через месяц после приема на работу.

3.9. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и Управляющего Совета.

4. **Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности  
работников МБОУ Одинцовской гимназии №4**

4.1. Источниками информации для расчетов показателей являются:

Диагностическая карта успешности труда учителя;

Контрольно - методические срезы;

Тестирование обучающихся;

Результаты государственной итоговой аттестации выпускников;

Анкетирование родителей и обучающихся;

Собеседование с учителями;

Мониторингов по использованию ИКТ; ведение электронного журнала

Сертификаты, свидетельства о повышении квалификации учителя.

4.2. Мониторинг проводятся заместителями директора школы по учебно- воспитательной и воспитательной работе с привлечением руководителей школьных методических объединений (кафедр).

**5. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

5.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

* нарушение трудовой дисциплины;
* невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции:
* ухудшение качества оказываемых услуг;
* нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;

- неудовлетворительная организация школьного питания;

* наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
* неудовлетворительное состояние территории гимназии;
* необеспечение сохранности здания и имущества.

А также при изменении содержания выполняемых функциональных обязанностей.

**6. Премирование работников**

Школа может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

**Приложение 1.**

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**(педагогические работники)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО учителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| ***1. Результативность педагогической деятельности*** | | |
|  |  |  |
| - Наличие учеников-победителей муниципального этапа ВсОШ | 5 б. - победитель (каждый)  3 б. за каждого призера |  |
| - Наличие победителей, призеров регионального этапа ВсОШ | 10 б. - региональный уровень  5 б. - призеры областного уровня |  |
| - Наличие победителей, призеров заключительного этапа ВсОШ | 15 б. - победитель заключительного этапа ВСОШ  10 б. - призеры заключительного этапа ВСОШ  5 б. - участник заключительного этапа ВСОШ |  |
| - Участие обучающихся в муниципальных конкурсах | 3 б. - победители  2 б.- призеры |  |
| - участие обучающихся в региональных, всероссийский конкурсах и конференциях | 3б. - 5 и более победителей или призеров  2б. - 1-4 победитель или призер |  |
| - проектно-исследовательской деятельностью школьников (муниципальный уровень) | 3б. - победитель  2б. - призер |  |
| ***2. Результативность научно-методической деятельности учителя*** | | |
| - Педагог- победитель, призер, участник профессиональных конкурсов и соревнований (вне гимназии) | 10 б - победитель  5 б. - призер  2 б. - участник |  |
| - Популяризация собственного педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п.) | - муниципального уровня — 3б.  - регионального уровня — 5 б.  - всероссийского уровня — 7 б. |  |
| - Участие педагога в статусе жюри конкурсов олимпиад и т.д. | 2 б. |  |
| - результативность ИКУ (индивидуальные компетенций учителя) | Недопустимый - минус 2б.  Базовый - 2б  Высокий — 3 б.  Повышенный — 5 б. |  |
| ***3. Критерии оценки работы классного руководителя*** | | |
| - Организация социальных акций классным коллективом | 1-3 акций - 1б.  Более 3-х — 2 б. |  |
| - Результативность участия классных коллективов на школьном уровне (коллективно-творческие дела) | 1-3 грамоты — 1б  более 3-х грамот — 2 б. |  |
| - Работа с родителями (посещение общешкольных родительских собраний, заседание Управляющего совета, привлечение родителей к благоустройству кабинета, гимназии, территории и т.д.) | 2б. |  |
| - Профессиональный уровень учителя (умение разрешать конфликты, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб) | 1б — отсутствие конфликтов, жалоб |  |
| ***4. Социальная активность педагога*** | | |
| ***-*** Выполнение общественных поручений | 1б. |  |
| - Качество и своевременность оформления журналов, эл. Журнала, документации педагога | Своевременное - 2 б.  Несвоевременное в системе — минус 1 б. |  |
| Активная социальная позиция педагога (волонтерство, участие в общественных мероприятиях, патриотических акциях и т.д.) |  |  |
| ***5. Трудовая дисциплина*** | | |
| - Своевременное начало и окончание урока | 2 б. - нет нарушений  Минус 2 балла за нарушение трудовой дисциплины |  |
| - Отсутствие на рабочем месте во время уроков (не считая форс мажорных ситуаций) | Минус 5 б. За нарушение трудовой дисциплины |  |
| - Культура и этика общения с коллегами | 1б. - сдержанное, вежливое отношение к коллегам, не унижающее их достоинство |  |
| ***6. ИКТ-компетентность*** | | |
| - Использование цифровых ресурсов и компьютерных технологий в образовательном процессе и педагогической деятельности (работа в облачных пространствах, прохождение онлайн — исследований, компетенций, работа в онлайн сервисах и конструкторах). | 2 б. - использует  0 б. - не использует |  |