

**Положение о стимулировании работников**

**Муниципального автономного общеобразовательного**

**учреждения Базовой средней общеобразовательной**

**школы № 7 им.А.С.Пушкина с углубленным изучением**

**английского языка.**

 1.0БЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее по тексту - «Положение») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения базовой средней общеобразовательной школой №7 им. А.С. Пушкина с углубленным изучением английского языка г. Владикавказ РСО - АЛАНИЯ
 разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 21.07.2014),
* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
* "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол 11),
* Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях",

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом отраслевых показателей
(критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, в целях осуществления действительных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников МАОУ БСОШ №7 им. А.С. Пушкина с углубленным изучение английского языка (далее по тексту -
«Учреждение»), в соответствии с государственными образовательными требованиями повышения качества учебного и воспитательно-образовательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается экспертная комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующих кафедр, председателей методических объединений, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений по направлениям, родительской общественности. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.
2. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, высоким качеством работы. Стимулирующие выплаты не являются обязательной частью заработной платы работников Учреждения и не носят гарантированный характер выплаты.
3. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа директора Учреждения. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во всех случаях принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

1.6. Максимальный размер фонда стимулирующих выплат устанавливается приказом
директора.

Текущий размер стимулирующих выплат, может увеличиваться и уменьшаться, в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, текущими целями и задачами учреждения.

1. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.
2. Стимулирующие выплаты как правило устанавливаются не менее чем через 3 месяца работы в должности.
3. Настоящее Положение принимается на заседании Управляющего совета Учреждения, утверждается директором Учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом - Профсоюзным комитетом.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

1. Единовременное премирование (разовые премии).
2. Постоянные стимулирующие выплаты.
3. Текущие стимулирующие выплаты.

2.1.1. Единовременное премирование может осуществляться:

* за выполнение особо важных и ответственных поручений;
* за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
* за личные достижения, положительно влияющие на репутацию и рейтинг учреждения;

- в связи с юбилейными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год и пр.) при условии наличия средств.

2.1.2. Постоянные стимулирующие выплаты - являются стимулирующей выплатой,
мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, с учетом показателей
оценки качества, эффективности и результатов труда работников по наиболее значимым
показателям, влияющим на рейтинг и репутацию учреждения.

Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;

- за степень соответствия квалификационным требованиям, за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы;

- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей социума сверх размера, установленного государственным заданием;

* за обучение детей с особыми образовательными потребностями;
* за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением.

Порядок установления постоянных педагогических стимулирующих выплат (за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы) определяется Положением об оплате труда работников ОУ.

Порядок установления остальных постоянных стимулирующих выплат определяется настоящим Положением.

Постоянные надбавки к должностному окладу устанавливаются на период, не превышающий 12 месяцев.

2.1.3. Текущие стимулирующие выплаты: - являются стимулирующей выплатой,
мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, эффективности и
результатов труда в текущем (отчетном периоде).

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала - стимулируют повышение деловых (трудовых) качеств педагогических работников, с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников по показателям, оценивающим деятельность в отчетном периоде и направленную на обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала могут устанавливаться:

- За результативность работы в отчетном периоде.

Размер стимулирующих выплат за результативность работы в отчетном периоде, устанавливается дифференцированно, с учетом критериев оценки качества, эффективности и результативности труда работника.

.

2.1.4. Текущие стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала осуществляются по итогам работы в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного и вышестоящего руководителя.

Критериями оценки качества труда работников являются:

- выполнение работником непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения;

- личный вклад работника в обеспечение эффективности деятельности учреждения, выполнение задач, возложенных на учреждение;

* интенсивность, результативность и качество в работе, проявление творчества и инициативы;
* за качество и высокие результаты работы, связанные с уставной деятельностью учреждения и поднимающие престиж учреждения и отрасли в целом.

3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ В ОБЩЕМ ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ), направляемый на стимулирующие выплаты - фонд
стимулирующих выплат, формируется в процентном соотношении от общего фонда оплаты
труда, установленного штатным расписанием Учреждения.

Размер доли стимулирующей части ФОТ определяется директором Учреждения не реже одного раза в год.

3.2. Экономия средств по фонду стимулирующих выплат по решению директора может направляться на увеличение фонда текущих стимулирующих выплат в порядке,
установленном настоящим Положением.

1. Экономия средств по общему ФОТ, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части ФОТ, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после осуществления в установленном порядке всех видов выплат заработной платы.
2. Экономия по прочим статьям расхода (коммунальным платежам; по материальным затратам и пр.) которая может быть направлена на формирование фонда стимулирующих выплат, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после исполнения в установленном порядке всех имеющихся обязательств по оплате кредиторской задолженности.
3. Средства, остающиеся в распоряжении учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности, могут быть направлены на формирование фонда стимулирующих выплат после осуществления в установленном порядке всех видов выплат по оплате труда работникам, непосредственно осуществляющим оказание платных услуг.
4. Источник выплаты стимулирующих выплат устанавливается приказом директора и может выплачиваться из бюджетных и внебюджетных средств в долях, определенных приказом директора.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение фонда стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления директора Учреждения.

Директор учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

4.2. Для распределения фонда стимулирующих выплат разрабатываются показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения:

* для педагогических работников показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности оцениваются в баллах. Присвоение баллов осуществляется на основании письменных представлений, имеющих подтверждение оцениваемых достижений;

-для административно-управленческого персонала (заместителей директора и руководителей структурных направлений) оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки директором труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и достижения Учреждением устойчивого финансового положения и роста прибыли от внебюджетной деятельности;

-работники общеобразовательного учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по основной должности.

* для учебно-вспомогательного персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки руководителями функциональных направлений (заведующих дошкольными корпусами, старших воспитателей, руководителем по административно-хозяйственному направлению, руководителем по финансово-правовому направлению, системным администратором и пр.) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач;
* для младшего обслуживающего персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителем по административно-хозяйственному направлению. Для МОП выплаты производятся только из внебюджетных фондов и средств приносящей доход деятельности.
1. Сумма, оставшаяся после распределения фонда стимулирующих выплат, накапливается и распределяется по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора Учреждения.
2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании протокола заседания Управляющего совета и утверждается директором Учреждения.

4.5. Директор вправе по согласованию с Управляющим советом принять решение об осуществлении стимулирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных работнику Постоянных стимулирующих выплат.

4.6.Фонд стимулирующей части формируется методом вычитания базовой части согласно штатного расписания из общего фонда оплаты труда ,согласно распределения субвенции на календарный год(полугодие)

4.7 .Из общего фонда стимулирующей части учреждения также выплачивается стимулирование Руководителя (Директора школы) ,согласно набранных баллов и приказа Управления образования АМС г.Владикавказа.

4.8.Оставшийся фонд распределяется между сотрудниками ,учитывая все фиксированные выплаты и доплаты за данный период ,по должностным категориям штатного расписании следующим образом:

АУП не более 25 % от общего фонда .

УВП не более 5% от общего фонда.

Педагогические работники не менее 70 % от общего фонда.

4.9. Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

 - сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников

4.10.Порядок и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, регламентируются положением о стимулировании работников и положением об экспертной комиссии.

4.11.Распределение производится два раза в год (июль и январь), исходя из объема стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты  работникам по итогам работы в **период с января по май ,в** первом учебном полугодии, производятся ежемесячно **с августа по декабрь**, во втором полугодии(4 месяца). А  за период работы  второго полугодия  учебного года  **с июля по декабрь**, выплачиваются ежемесячно в следующем календарном году **с января по май ( 5 месяцев)** . В летний период за отработанное время работнику начисляются те же стимулирующие выплаты, за исключением периода отпуска.

 4.12. В состав экспертной комиссии общеобразовательного учреждения входят члены педагогического коллектива, избранных на общем собрании трудового коллектива.

 4.13.Оценка качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании показателей, утвержденных в общеобразовательном учреждении (**Приложения 1,2**).

4.14.Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены по четырем основным направлениям:

* учебная результативность учащихся;
* результаты внеурочной деятельности учащихся;
* эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя;
* эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательного учреждения.
	1. К каждому направлению применяются следующие весовые коэффициенты:
* учебная результативность учащихся - коэффициент 1,3;
* результаты внеурочной деятельности учащихся - коэффициент 1,3;
* эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя - коэффициент 1,9;
* эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы образовательного учреждения - коэффициент 2,5.

 Общая сумма баллов по показателям качества и результативности деятельности педагогических работников составляет 100 баллов.

В соответствии с вышеуказанными весовыми коэффициентами баллы распределены по направлениям следующим образом:

* учебная результативность учащихся – 19 баллов;
* результаты внеурочной деятельности учащихся – 18 баллов;
* эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя – 27 баллов;
* эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательного учреждения – 36 баллов.
	1. Конкретные значения показателей в баллах утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения в соответствии с образовательной программой общеобразовательного учреждения.
	2. Получить стимулирующую надбавку могут работники, набравшие не менее определенного количества баллов, нижний предел которого устанавливается на уровне общеобразовательного учреждения (**для учителей** - рекомендуется не ниже **32 баллов**). При условии если 50% и более учителей подали заявления на стимулирующую выплату, то экспертная комиссии имеет право повысить нижний предел количества баллов.
	3. Распределение стимулирующих выплат согласовывается с управляющим советом общеобразовательного учреждения и утверждается приказом директора, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.
	4. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники общеобразовательного учреждения, имеющие:
* дисциплинарные взыскания;
* обоснованные письменные жалобы.

 **5.ФИКСИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

5.1 Устанавливаются на определенный период времени приказом Руководиля организации доплатами в абсолютной сумме из фонда стимулирования общеобразовательного учреждения за эффективную, качественную работу, расширение диапазона обязанностей:

* Учителям иностранного( английского,немецкого,французского) языка в размере 1100 руб на 1 ставку
* Ответственному за ПДФО -500 -1000 руб
* Председателям методических объединений школы и города от 500-2000 руб.;
* Заведующим кабинетами -500-1000 руб
* за расширение диапазона обязанностей (работа на общероссийских сайтах bas.gov.ru и т.д )–1000- 3000 руб.;
* За организацию школьного питания учащихся -1000-3000 руб
* на дорожные расходы(курьерские) – 1500-3000 руб.;
* За работу с базой ЕГЭ И ОГЭ,подготовку ППЭ-1000-3000 руб
* Руководителю системы за ведение «Дневника.ру» -2000 -3000 руб
* Ответственному за музей школы – 500-1000 руб.;
* председателю профсоюзного комитета - 500-1000 руб.;
* за организацию работы школьного сайта - 500-1000 руб;
* уполномоченному по охране труда и ТБ -1000 руб
* За работу в системе АИС -1000 руб
* За оформление документации по аттестации педработников -500-1000 руб.
* секретарю педагогического совета за ведение протоколов -500-1000 руб.
* за ведение алфавитной книги -500 -1000руб

6. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Оценка результативности и качества труда педагогических работников
осуществляется по критериям, установленным настоящим Положением.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения является протокол заседания Экспертной комиссии.

Оценка результативности и качества труда работников проводится Экспертной комиссией на основании анализа отзывов (опросов, результатов анкетирования), листов самооценки работников и результатов производственного контроля.

6.2. Деятельность экспертной комиссии регламентируется соответствующим
Положением; ее состав утверждается приказом директора Учреждения.

Координирует деятельность экспертной комиссией директор или уполномоченный им представитель административно-управленческого персонала Учреждения.

На основании проведённой Экспертной комиссией оценки достижений работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий (расчетный) период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость.

6.3. Стимулирование труда прочего персонала (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) производится только по основной должности.

Определение размера выплат стимулирующего характера прочему персоналу осуществляется директором Учреждения на основании критериев, указанных в пункте 2.1.4. по представлению непосредственных руководителей в порядке, указанном в пункте 4.2. настоящего Положения.

Предложения по стимулированию прочего персонала согласовывается на Управляющем совете по представлению директора Учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника
устанавливаются приказом директора Учреждения.

 7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ

7.1.Материальная помощь устанавливается любому работнику Учреждения по его личному заявлению при наличии свободных денежных средств.

* 1. .Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:
* со смертью близкого родственника;
* рождением ребенка;
* с уходом на пенсию;
* с низким уровнем материального положения и в других сложных жизненных ситуациях.
* 7.3. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается директором индивидуально по конкретному работнику.
* 7.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Учреждения с указанием конкретной суммы материальной помощи.

 **8.ПРЕМИРОВАНИЕ**

8.1.По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников Организации может быть **выплачена премия.** При премировании работников учитываются:

результаты государственной итоговой аттестации;

результаты всероссийских проверочных работ;

результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников;

результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания);

результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;

эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;

результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

объективность оценки качества образования;

высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания-Алания);

высокие результаты внешних мониторингов;

прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

премиальные выплаты согласовывается с управляющим советом общеобразовательного учреждения и утверждается приказом директора, на основании которого осуществляются премиальные выплаты.

 **9. ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ И РАЗОВЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

-9.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения. Неиспользованные средства централизованного фонда идут на стимулирование прочего персонала.

 -9.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи

. -9.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения

ПРИЛОЖЕНИЕ1.2 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- **За результативность работы в предыдущем учебном году:**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Баллы |
| Учитель |  |
| **1. Наличие победителей городской****олимпиады и победителей и призеров городского этапа** ВОШ **(за каждого ученика)****2 Наличие победителей и призеров республиканского этапа ВОШ** | **Победители** | **2** |
|  | **Призеры****Победители****призеры** | **1****4****2** |
| **2. Наличие победителей Всероссийской олимпиады школьников (за каждого ученика)** | **Победители** | **До 10** |
|  | **Призеры** | **До 5** |
| **3. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов ( мониторинги.) для учащихся 7, 4 классов за текущий учебный год: А\* к, где А - число учащихся,****справившихся с тестированием без двоек, контрольной работой без двоек, к -корректирующий коэффициент = 0,01.** | **3** |
| **4. Наличие выпускников, сдавших ЕГЭ, средний балл (за каждого ученика)** | **100 баллов** | **До 5** |
|  | **От 75 до 99 баллов** | **1** |
| **5. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах, сдавших ГИА 9 на «отлично» (за каждого ученика)** | **1** |
| **6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ, в том числе создание дистанционных курсов обучения)** | **До 5** |
| Воспитатель |  |  |
| **1. Перевод воспитанника подготовительной группы в начальную школу учреждения (за каждого воспитанника)** | **1** |
| Социальный педагог |  |  |
| Тип персонала | Значение |
| **Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал** | **не более 70% от должностного оклада** |
| **Старшие воспитатели** | **не более 2-х должностных окладов** |
| **- за степень соответствия квалификационным требованиям:** |
| Тип персонала | Значение |
| **Иной педагогический персонал** | **не более 50% от должностного оклада** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Макс, балл** |
|  | **Учитель** |  |
|  | **1. Наличие победителей районных предметных олимпиад, в том числе окружного этапа ВОШ (за каждого ученика)** | **Победители** | **До 2** |
|  |  | **Призеры** | **До 1** |
|  |  | **Международный** | **До 10** |
|  | **4. Результативное участие обучающихся в** | **Всероссийский** | **До 8** |
|  | **фестивалях, соревнованиях (в том числе** | **Городской** | **3** |
|  | **спортивных), конкурсах, олимпиадах различной** | **Муниципальный** | **2** |
| **ES** | **направленности (призеры, победители, команды).** | **Дистанционно / Районный** | **1** |
|  | **5. Качество знаний по итогам внутреннего мониторинга качества образования за каждый класс учувствовавший в мониторинге: (А/В)\* 100%), где****А - число учащихся, окончивших отчетный период на «4» и «5»;** | **90-100%** | **До 5** |
| **о обу>** |  | **80-89%** | **До 4** |
| **честв** |  | **70-79%** | **До 3** |
|  | **В - общая численность обучающихся по предмету; Значение рассчитывается как среднеарифметическое по общей нагрузке учителя.** | **60-69%** | **До 2** |
|  |  | **50-59%** | **До 1** |
|  | **6. Успеваемость учащихся по итогам независимого оценивания образовательных результатов (МЦКО** | **90-100%** | **До 5** |
|  | **и т.д.) за исключением тестирования 7 и 4 классов: (А/В) \* 100%, где А - число учащихся,** | **80-89%** | **До 4** |
|  | **справившихся с тестированием, контрольной работой без двоек, В - общая численность обучающихся, принявших участие в тестировании.** | **70-79%** | **ДоЗ** |
|  |  | **60-69%** | **До 2** |
| **Государственная (итоговая) аттестация** | **10. Результаты государственной итоговой аттестации в 9 классах (ГИА 9) - средняя оценка** | **4,51-5** | **До 3** |
|  |  | **4-4,5** | **До 2** |
| **Повышение уровня педагогического мастерства** | **11. Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (победитель, лауреат и т.п.)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До 10** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
|  | **13. Наличие и распространение передового педагогического опыта, проведение мастер-классов, круглых столов, открытых уроков** | **Городской** | **До 5** |
|  |  | **Муниципальный** | **ДоЗ** |
|  |  | **Школьный** | **До 1** |
|  | **14. Эффективное зафиксированное участие в методической работе школы (МО, предметные недели, методические дни, недели, фестивали педагогических идей, психолого-педагогические, теоретические семинары) различного уровня** | **До 5** |
|  | **15. Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)** | **ДоЗ** |
|  | **16. Результативность проектной, проектно-исследовательской деятельности (победитель).** | **Всероссийский** | **До 10** |
|  |  | **Городской** | **До 6** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 3** |
|  | **17. Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта** | **ДоЗ** |
| **Исполнительская дисциплина Работа классного руководителя** | **18. Результативность участия класса в различных конкурсах** | **Школьный** | **До 2** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 4** |
|  |  | **Городской** | **До 6** |
|  | **19. Уменьшение \ отсутствие пропусков учениками уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода: четверть, полугодие)** | **До 2** |
|  | **20. Увеличение \ систематические опоздания, пропуски уроков без уважительной причины (по итогам отчетного периода, четверть, полугодие)** | **минус 5** |
|  | **21. Экскурсионные и внешкольные мероприятия с классом (за отчетный квартал) + предоставление фотоотчета для размещения на сайте** | **1 экскурсия****2 и более** | **До 1 До 5** |
|  | **22. Качественная организация дежурства по школе без замечаний** | **До 2** |
|  | **23. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |
|  | **Воспитатель** |  |  |
|  |  | **60-70%** | **До 2** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **1. Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования согласно ФГОС.** | **70-85%** | **ДоЗ** |
|  |  | **85% и выше** | **До 4** |
|  | **2. Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До 10** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
|  | **3. Результаты участия воспитанников в фестивалях и конкурсах, соревнованиях и др. (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом):** | **Всероссийский** | **До 8** |
|  |  | **Городской** | **До 5** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 2** |
|  | **5. Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта** | **До 5** |
|  | **6. Общественная активность педагога (высокое качество подготовки и проведения праздников, фестивалей, конкурсов, собраний, совещаний и т.п.)** | **До 4** |
|  | **7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)** | **До 5** |
|  | **8. Отсутствие задолженности по родительской плате** | **До 3** |
|  | **9. За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |
|  | **10. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (комплекс закаливающих процедур с использованием природных факторов, стимулирование физической активности детей, отдельные достижения в области спорта и т.п.)** | **До 2** |

 **Иных педагогических работников.**

**- Воспитатель группы по присмотру и уходу (включая старшего)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
| **1** | **Сохранность контингента обучающихся в Группах по присмотру и уходу** | **До 5** |
| **2** | **Высокая посещаемость детей (ежемесячно)** | **60-80%** | **ДоЗ** |
|  |  | **80-90%** | **До 7** |
| **3** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |
| **- Учитель - логопед** |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
| **1** | **Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ) на конец года** | **До 5** |
| **2** | **Публикации в периодических изданиях, методических сборниках различного уровня по распространению опыта** | **ДоЗ** |
| **3** | **Передача опыта, проведение открытых занятий, активное участие в педагогических советах, конкурсах и других мероприятиях школы** | **До 4** |
| **4** | **За детей, посещающих логопедические занятия сверх установленной численной нормы (25 чел.) - более 30 детей** | **До 5** |
| **5** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |
| **■ Социальный педагог** |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
| **1** | **Положительная динамика снижения контингента, находящегося на внутришкольном контроле за отчетный период.** | **До 5** |
| **3** | **Положительная динамика снижения зафиксированных правонарушений у детей, стоящих на учете в КДН и ЗП и ОВД «Выхино» (по результатам года) (за каждого ребенка).** | **ДоЗ** |
| **4** | **Положительная динамика зафиксированных случаев употребления учащимися ПАВ** | **До 2** |
| **5** | **Результативность вовлечения несовершеннолетних детей девиантного поведения во внеурочную деятельность учреждения, в том числе в каникулярное время.** | **До 3** |
| **5** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная и дополнительная нагрузка.** | **До 5** |

**- Педагог дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
| **1** | **Результаты участия работника в профессиональных презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До 10** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
| **2** | **Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)** | **Всероссийский** | **До 8** |
|  |  | **Городской** | **До 5** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 2** |
| **3** | **Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)** | **До 5** |
| **4** | **Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)** | **До 5** |
| **5** | **Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта** | **До 3** |
| **6** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |

**Вожатый**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Максимальный балл** |
| **1** | **Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время** | **До 5** |
| **2** | **Высокий уровень взаимодействия с учреждениями культуры, дополнительного образования** | **До 5** |
| **3** | **Качественная организация общешкольных социально значимых проектов и акций** | **До 5** |
| **4** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |

**- Педагог-психолог**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Макси мальн ый балл** |
| **Уровень и эффективность работы педагога-психолога** | **1. Успешность психологической работы по результатам года (Динамика индивидуальной психологической работы).** | **количество клиентов, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы** | **ДоЗ** |
|  | **2. Динамика индивидуальных образовательных результатов. (Охваченность детей на начало учебного года, в конце адаптационного периода, по запросу, в конце учебного года)** | **60-70%** | **До 2** |
|  |  | **71-80%** | **До 4** |
|  |  | **81-91%** | **До 6** |
|  |  | **100%** | **До 8** |
|  | **3. Реализация дополнительных проектов (групповых и индивидуальных учебных проектов учащихся и воспитанников, социальных проектов).** | **групповой проект** | **До 4** |
|  |  | **индивидуальный проект** | **До 1** |
|  |  | **социальный проект** | **До 4** |
|  | **4. Внедрение собственных методических разработок, программ в практическую деятельность** | **До 5** |
|  | **5. Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До 10** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
|  | **6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о психологических аспектах деятельности в образовательном пространстве школы, ДОУ и т.д.** | **До 5** |
|  |  |  |

**- Педагог - организатор. Педагог организатор по ОБЖ. Методист.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Макси­мальный балл** |
| **1** | **Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)** | **До 5** |
| **2** | **Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До ю** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
| **3** | **Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)** | **До 5** |
| **4** | **Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта** | **До 3** |
| **5** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |
| **Концертмейстер. Музыкальный руководитель.** |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Макси­мальный балл** |
| **1** | **Достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы образования согласно ФГОС.** | **60-70%** | **До 2** |
|  |  | **70-85%** | **ДоЗ** |
|  |  | **85% и выше** | **До 4** |
| **2** | **Результативность участия воспитанников и обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня (победители, призеры)** | **Всероссийский** | **До 8** |
|  |  | **Городской** | **До 5** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 2** |
| **3** | **Результаты участия работника в профессиональных конкурсах, презентациях, мероприятиях профессионального мастерства (повышающих престиж учреждения и отрасли в целом). Публичные представления педагогического опыта: открытые мероприятия (занятия, мастер классы)** | **Всероссийский** | **До 20** |
|  |  | **Городской** | **До 5** |
|  |  | **Муниципальный** | **До 5** |
| **4** | **Внедрение авторских программ (составление и апробация новых программ)** | **До 5** |
| **5** | **Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет)** | **До 5** |
| **6** | **Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта** | **ДоЗ** |
| **7** | **За личный вклад в повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка** | **До 5** |

 **МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ БАЗОВАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №7 им.А.С.ПУШКИНА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО****на заседании педагогического совета****МАОУ БСОШ №7****(протокол №\_\_ от 2023года)****.** | **УТВЕРЖДАЮ****Директор****МАОУ БСОШ №7****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корнаева Т.Л.****« ­­­ » 2023г** |
| **СОГЛАСОВАНО****с профсоюзным комитетом****МАОУ БСОШ №7****(протокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023года)** | **УТВЕРЖДЕНО****приказом** **МАОУ БСОШ №7****от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_\_\_\_** |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **О доплате и статусе молодого специалиста**

**Муниципального автономного общеобразовательного**

 **учреждения Базовой средней общеобразовательной**

**школы № 7 им.А.С.Пушкина с углубленным изучением**

**английского языка.**

**Г.Владикавказ 2023 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о доплате молодому специалисту**

 **1.Общие положения**

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 70), на основании Постановления Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 03.12.2021 № 414 "Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания". на основании изменений от 29 августа 2023 года Постановление № 3730 от 29 августа 2023 года. и другими Федеральными законами, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами школы.
	2. Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты на основании приказа Руководителя.

1.3. Настоящее положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

 **2. Размер выплаты.**

2.1. Размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:";

 "В = О x 0,7(0,5) x Чфакт. / Нч, где:

 О - базовый размер оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников", установленный в приложении 1 к Положению;

 0,7 - доля выплаты от оклада в первый год работы;

 0,5 - доля выплаты от оклада во второй год работы;

 Ч факт. - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

 Нч - норма часов педагогической (учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы.".

 **3. Цели.**

2.1. Создание социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи.

2.2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в школе.

 **4. Задачи:**

3.1. Создание благоприятных условий для повышения образовательного и профессионального уровня молодежи.

3.2.  Обеспечение молодых специалистов социальными льготами и гарантиями (в рамках школы).

 **5.Статус молодого специалиста**

4.1. Статус  молодого специалиста присваивается гражданину РФ не старше 35 лет, впервые поступившему на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего или высшего образования и работающего по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.

 Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора.

4.2. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати пяти лет при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 2-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

4.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 2-х лет) в следующих случаях:

–    призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

–    направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

–    предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

–    расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

–     расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;

–   невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных настоящим Положением.

4.5. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

 **6. Обязанности руководителя**

5.1. Руководство, признавая значительную роль молодых специалистов и работников в своей деятельности, принимает на себя следующие обязательства:

–        гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

–        создавать условия для производственной и профессиональной адаптации;

–        способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых умений и личностных качеств;

–        направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере профессиональной деятельности;

–        организовывать курсы внутри школы с целью ознакомления и быстрейшей адаптации молодого специалиста.

 **7. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.**

6.1. Молодым специалистам предоставляются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договорам., настоящим Положением и руководствуясь локальными актами школы.

6.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется, на срок до одного года наставничество.

6.3. Молодым специалистам, работающим по бессрочному трудовому договору, желающим обучаться в высших учебных заведениях (заочная форма обучения) по востребованным специальностям, предоставляется оплачиваемое время на подготовку и сдачу экзаменов.

 **8. Обязанности молодого специалиста.**

7.1. Молодой специалист обязан:

–        выполнять требования трудового законодательства и Трудового кодекса Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;

–        добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

–        соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

–        соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

–        проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении инновационных программ;

7.2. Молодой специалист возвращает полностью денежные средства, выплаченные ему при приеме на работу в случае, если он до окончания срока работы, предусмотренное трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения трех лет работы уволился по собственному желанию без уважительных причин или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**