УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБОУ «Средняя школа № 4»

от 31.08.2023 года № 215

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»

на 2023- 2024 учебный год

ПРИНЯТО на заседании педагогического совета школы (протокол от 31.08.2023 года № 1)

ПРИНЯТО с учетом мотивированного мнения ППО (протокол от 28.08.2023 года № \_1\_\_\_\_ )

Рославль 2023 год

Приложение № 1

к приказу по МБОУ «Средняя школа № 4»

от 31.08.2023 № 215

1. ***Общие положения***
	1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» (далее- Центр) при МБОУ «Средняя школа №4» г. Рославля Смоленской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП 1073/02 «О разработке показателей эффективности» и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени, Порядком оплаты труда работников учреждения образования, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 28.03.2008 г. № 423 (в редакции постановления Главы муниципального образования «Рославльский район» Смоленской области от 28.12.2007 г. № 2097); Коллективным договором и другими нормативно – правовыми документами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений в целях материальной заинтересованности работников школы, повышения качества учебно – воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Работникам Центра устанавливаются :

1.2.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) (далее – выплаты) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

1.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в Центре формируется в соответствии с действующими в регионе нормативами расчёта и может корректироваться ежемесячно.

***2. Стимулирующие выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда***

2.1. Критерии оценки труда работников при установлении стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда:

2.1.1. При установлении надбавок и определении их размера используются следующие критерии:

2.1.1.1. Строгое выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, функциональных обязанностей согласно трудовому договору и должностных инструкций. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

2.1.1.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в школе и вышестоящими органами, большой вклад в развитие образования, форм и видов обучения и воспитания.

2.1.1.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплин и охраны труда, результативность работы, высокое качество работ, напряженность, интенсивность труда.

2.1.1.4. Объём дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работника.

2.1.1.5. Сложность и напряженность выполняемой работы.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не ходящую в круг должностных обязанностей, напряженность и интенсивность труда.

2.2.1. Выплаты (надбавки) за работу, не входящую в круг основных обязанностей, напряжённость и интенсивность труда устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно – квалификационными характеристиками по должностям работников Центра и закреплены в пункте 3. настоящего положения. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

2.2.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.

2.2.3. Выплаты (надбавки), установленные в начале учебного года могут быть отменены или уменьшены:

 - в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

 - в связи с ухудшением качества работы;

 - в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряжённости.

 2.2.4. Отмена или изменение доплат и надбавок производится в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

***3. Перечень и размеры стимулирующих выплат (надбавок) за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, напряжённость и интенсивность труда.***

3.1. Заведование учебными кабинетами Центра – до 20%.

В том числе:

- общее состояние кабинета (соблюдение санитарно – гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, исправная мебель, озеленение) – 10%;

- соблюдение правил техники безопасности – 2% (наличие инструкций по ТБ);

- оформление кабинета – 4% (дидактический раздаточный материал – 2%, творческие работы учащихся, постоянные и временные экспозиции – 2%).

3.2. Контроль за ведением делопроизводства – до 60%.

3.3. Участие в экспериментальной и инновационной работе – до 45%.

3.4. Обучение по новым программам дополнительного образования– до 20%.

3.5. Участие в методической работе – до 100%

- выступление на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях – 10%;

- проведение открытых уроков, мастер – классов – 20%;

- обобщение передового педагогического опыта, предоставление его на районном, городском, Федеральном уровнях – до 70%.

3.6. Освоение новых педагогических технологий – до 30%.

3.7. Проведение открытых уроков, мастер – классов по новым образовательных технологиям – до 50%.

3.8. Работа по накоплению и систематизации дидактического и методического материала в кабинете – до 50%.

3.9. Участие в профессиональных конкурсах учителей – до 100%.

3.10. Создание методических пособий, КИМов, авторских учебных программ – до 50%.

3.11. Организация образовательной деятельности с использованием интерактивного оборудования. Использование в проектной, исследовательской и других видах деятельности учащихся ИКТ (интернет – ресурсов, презентационных программ, мультимедийных средств) – до 50%.

3.12. Работа с одарёнными детьми, подготовка учащихся к олимпиаде – до 50%.

3.13. Подготовка к городским и региональным конкурсам внеурочной деятельности и участие в социальных проектах – до 50%.

3.14. Разработка программ дополнительного образования, тематического планирования на основе здоровьесберегающих технологий – до 50%.

3.15. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся – до 30%.

3.16. Работа с детьми из социально неблагополучных семей – до 20%.

3.17. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета) – до 70%.

3.18. Активное использование сайта школы (размещение информации для учащихся, родителей, коллег) – до 50%.

3.19. За высокий уровень организации и ведения документации по делопроизводству- до 60 %.

3.20. За организацию наставничества – до 20%.

***4. Разовые стимулирующие выплаты в суммовом выражении за работы, не входящие в круг должностных обязанностейработников.***

4.1. За разработку новых программ дополнительного образования, создание новых учебных материалов, авторских разработок – до 6000 рублей.

4.2. За проведение открытых и массовых мероприятий – до 6000 рублей.

4.3. За высокую эффективность труда по итогам полугодия и года – до 12000 рублей.

4.4. Работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, участие в методических днях, областных семинарах на базе Центра– до 3000 рублей.

4.5. Проведение дополнительных занятий с одарёнными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах разного уровня – 6000 рублей.

4.6. Оформительская деятельность – до 10 000 рублей.

4.7. Участие в проведении ремонтных работ при подготовке Центра к новому учебному году – до 6000 рублей.

4.8. Внедрение компьютерных технологий в организационно – педагогическую работу Центра – до 6000 рублей.

4.9. За проведение открытых занятий – до 6000 рублей.

4.10. Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг – до 1500 рублей.

4.11. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – до 6000 рублей.

4.12. Ведение журналов кружковой работы– до 1500 рублей.

4.13. Трудовая дисциплина. Соблюдение правил установленного внутришкольного распорядка (выполнение плана работы на неделю и т.д.) – до 2000 рублей.

4.14. Социальное партнёрство с другими учреждениями – до 3000 рублей.

4.15. Профсоюзная работа (председателю, членам профкома) – до 1500 рублей.

***5. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.***

5.1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года.

5.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

5.3. Доплаты и надбавки, устанавливаемые работнику в начале учебного года или отчётного периода, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряжённости.

***10. Срок действия настоящего положения.***

Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон его подписавших.