|  |
| --- |
| **Приложение № 4****к коллективному договору****муниципального бюджетного общеобразовательного****учреждения****Новониколаевской****средней общеобразовательной школы****на 2022 – 2025 г.г.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО:** **Председатель первичной****профсоюзной организации****МБОУ Новониколаевской сош** **Принято на общем собрании трудового коллектива** **(Протокол № 1 от «10 января 2022 г.)** |  **Утверждено:** **Приказ по**  **МБОУ Новониколаевской сош** **от 10.01.2022г. № 10**  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении надбавки за результативность**

**и качество работы по организации образовательного процесса**

**педагогическим работникам**  **МБОУ Новониколаевской сош**

***( в новой редакции)***

1. **Общие положения.**
	1. Настоящее Положение составлено на основании:
* Трудового кодекса Российской Федерации;
* Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 24.05.2012г. №595 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Матвеево-Курганского района» с изменениями, внесенными постановлениями Администрации Матвеево-Курганского района от 24.08.2012г. №992, от 22.11.2014г. №1425, от 10.06.2014г. №895 и от 24.09.2014г. №1406;
* Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Матвеево-Курганского района в сфере образования (приложение №7 к постановлению Администрации Матвеево-Курганского района от 24.05.2012г. №595 в редакции постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 10.06.2014г. №895);
* Приложения №5 к постановлению Администрации Матвеево-Курганского района от 24.05.2012г. №595 в редакции постановлений Администрации Матвеево-Курганского района от 24.08.2012г. №992 и от 10.06.2014г. №895 «Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в муниципальных учреждениях Матвеево-Курганского района по единому порядку»;
* Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 09.12.2021 № 1112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района».
* Устава МБОУ Новониколаевской сош ;
* Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ Новониколаевской сош .
	1. Настоящее Положение определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Матвеево-Курганской средней общеобразовательной школы №2, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и условия распределения надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
	2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих надбавок.
	3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности.
1. **Порядок установления выплаты надбавки за результативность**

 **и качество работы по организации образовательного процесса**

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам школы по заключенным эффективным контрактам.

Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности

работников Учреждения.

2.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы и объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников в школе приказом директора создается комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива и председателя профсоюзной организации школы .

2.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок.

2.3. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

 анализ результатов промежуточной аттестации;

 анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;

 анализ результатов тематических и фронтальных проверок;

 анализ журналов;

 диагностика обучающихся и родителей;

 анализ отчетов воспитательной работы;

 анализ календарно-тематического планирования;

 посещение уроков и внеклассных мероприятий;

 аналитический отчёт работника;

 собеседование;

 смотр кабинетов и закреплённых участков территории;

 анализ работы со школьной документацией и др.

2.4 ***Показатели, уменьшающие размер надбавок***

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;

 невыполнение сметы расходов Учреждения;

 неудовлетворительная организация школьного питания;

 наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

 неудовлетворительное состояние территории Учреждения;

 необеспечение сохранности здания и имущества.

* 1. Основанием для установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса являются высокие достижения в труде, подтвержденные справками, актами, графиками, журналами, приказами, распоряжениями, отчетами, портфолио педагога или классного руководителя и другими материалами, подтверждающими результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
	2. Расчет размеров надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса производится по результатам отчетного периода – месяца.
	3. Размер надбавки определяется следующим образом:
		1. тарифно-квалификационная комиссия рассматривает материалы, подтверждающие результативность и качество работы педагогов, в том числе классных руководителей, по организации образовательного процесса и заполняет протокол, отражающий количество баллов по показателям критериев, заработанных педагогами;
		2. все заработанные баллы суммируются, размер предусмотренных средств из месячного фонда оплаты труда на выплату надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса делится на общее количество баллов – определяется денежное содержание одного балла;
		3. денежное содержание одного балла умножается на количество баллов каждого педагога – получается размер надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
	4. Решения тарифно-квалификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
	5. Решение тарифно-квалификационной комиссии о распределении надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса оформляется протоколом.
	6. На основании протокола тарифно-квалификационной комиссии директором школы издается приказ об установлении надбавок педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
1. **Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя**
	1. Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ).
	2. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.).
	3. Высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.)
	4. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.
	5. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) региональном уровнях.
	6. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах.
	7. Высокое качество ведения документации, в том числе электронного дневника и электронного журнала успеваемости, и своевременность сдачи ее администрации школы.
	8. Неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики и др.