

Согласовано
Председатель профкома
В.В.Соловьев
«02» сентября 2016 г.

«Утверждаю»
директор МОУ «Калеевская ООШ»
Макаров А.Н.
Приказ № 14 от 02 сентября 2016 г.



Положение о стимулировании педагогических работников МОУ «Калеевская СПОШ»

I. Общие положения

Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом ОУ и законодательством о труде.

Фонд стимулирования формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии ФОТ, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания школы, привлечённых внебюджетных средств.

Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности по следующим направлениям:

- за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;
- за развитие научно-познавательной, творчески-развивающей деятельности учащихся (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам, смотрам, фестивалям, соревнованиям);
- за разработку и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, раздаточных материалов;
- за осуществление научно-методического или практического проекта;
- за повышение уровня квалификации и обобщение передового педагогического опыта (курсы, авторские семинары, практикумы, доклады, выступления в качестве лектора);
- за высокий уровень культуры труда (овладение ИКТ, работа с документами, составление Портфолио).

II. Размер и виды финансовой поддержки

Фонд стимулирования делится на 2 части:

95% - фонд, который распределяет Управляющий совет для следующих видов стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения:

- обязательные стимулирующие надбавки;
- персональные стимулирующие надбавки;
- премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения;
- стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций.

5% - используется для выплат, связанных с юбилеями, профессиональными и корпоративными праздниками, в том числе неработающим в образовательном учреждении пенсионерам, для оказания материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора с согласованием кандидатур и размера выплат с председателем профкома.

Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

Обязательные стимулирующие надбавки устанавливаются в абсолютных величинах или процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС в соответствии с законами Российской Федерации и Республики Марий Эл.

К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук;
- надбавки за почетные звания «заслуженный» и «народный» Российской Федерации и РМЭ;
- надбавки за профессиональные знаки отличия РФ и РМЭ;
- надбавки за заведования учебными кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, руководство методическими, цикловыми и предметными объединениями (РМО), временными;
- надбавки за работу в федеральном, республиканском и муниципальном эксперименте.

2.4. Персональные стимулирующие надбавки к окладу устанавливаются высококвалифицированным работникам, в которых заинтересовано руководство учреждения для их закрепления. Персональные стимулирующие надбавки могут устанавливаться педагогам, осуществляющим профильное, углубленное обучение. Также персональные доплаты устанавливаются «Лучшему учителю», «Лучшему молодому учителю», «Лучшему классному руководителю» сроком на 1 (один) учебный год.

2.5. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективными при достижении общих положительных результатов образовательного учреждения. Премирование производится по достижениям определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (полугодие, год).

2.6. Стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, в процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС .

2.7. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам). Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка, несчастными случаями и иными обстоятельствами. Также совместно с профсоюзным комитетом администрация содействует выплате по необходимости на лечение, приобретение путевок.

II. Порядок стимулирующих выплат

3.1. Обязательные стимулирующие надбавки утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.2. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании педагогического совета в начале учебного года по предоставлению руководителя учреждения, закрепляются в трудовом договоре (контракте) и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.3. Премии устанавливаются по решению педагогического совета по предоставлению руководителя образовательного учреждения и по решению комиссии по премиям. Руководитель представляет к премированию работников, особо отличившихся при выполнении срочной и важной работы, за достижение особых результатов. Премирование по итогам учебного года может быть осуществлено только на основании представления руководителей школы (директора, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР). Комиссия принимает решение о премировании работников по результатам работы за определенный период, на основании решения комиссии руководитель издает приказ о премировании.

3.3.1. Комиссия по премированию создается из состава педагогического коллектива. Персональный состав комиссии и председатель комиссии определяются и утверждаются решением педагогического совета.

3.3.2. Комиссия формируется для каждого конкретного случая из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии – не менее 3 человек.

3.3.3. Задачами комиссии по премиям являются проведение рейтинга учителей и других работников в соответствии с Положением о показателях качества труда и назначение премий работникам в соответствии с достигнутым рейтингом и в пределах выделенного финансирования.

3.3.4. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

3.3.5. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

3.4. Стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций производятся по итогам приемки работ на основе решения конкурсной комиссии. Заявки на участие в конкурсах на выделение доплат подаются педагогами. Комиссия создается педагогическим советом из представителей администрации учреждения, профсоюза, методических объединений и высокопрофессиональных работников:

3.4.1. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии – не менее 3 человек. Персональный состав комиссии и председатель комиссии определяются и утверждаются решением педагогического совета.

3.4.2. Задачами комиссии являются проведение конкурса инновационных проектов по поданным заявкам педагогов и утверждением доплат.

3.4.3. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

3.4.4. Решения должны быть приняты не позднее 5 дней после проведения конкурса.

3.4.5. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

3.5. Премирование за качественные показатели труда и стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.6. Надбавки и доплаты могут быть отменены или заменены за (максимальная сумма «минусов») не должна превышать сумму (плюсов).

А) нарушение трудовой дисциплины, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка;

Б) недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся, отсутствие или некачественное оформление поурочных планов;

В) неправильное ведение документации;

Г) обоснованную жалобу обучающихся или их родителей до истечения срока действия приказа об их установлении;

Д) низкий уровень выполнения родительских обязанностей (для всех работников школы).

3.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и за фактически проработанное время. Размер премии зависит от соблюдения единых педагогических требований и личной дисциплине работника:

- без замечаний – размер премии 100 %;
- одно замечание – 75%;
- два замечания – 50%;
- два устных замечания – 50%.

3.8. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу руководителя образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

3.9. Вознаграждение по итогам работы за год.

Право вознаграждения имеют учителя состоящие в штате. Условие и порядок выплаты предусматриваются Положениями, утвержденными педагогическим советом по согласованию с комитетом профсоюза.

Единого положения о вознаграждения по итогам работы за год нет.

- Вознаграждение по итогам работы на год выплачивается тем работникам, которые проработали весь календарный год.
- Вознаграждение может быть также выплачено работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительным причинам. Например, выход на пенсию, рождение ребенка, поступление в высшее или среднее специальное учебное заведение (соискательство), на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению школы, УНО, а также в случае возвращения на работу, в связи с окончанием обучения и т.п.
- Если работник работал неполный год, вознаграждение рекомендуется определять исходя из заработной платы, фактически полученной в данном году.
- При выплате вознаграждения учитывается, как правило, непрерывный стаж работы в данной школе.

III. Регламент распределения стимулирующей части заработной платы

Администрации школы, руководители МО готовят объективные показатели по каждому работнику на основе результатов обучающихся по четвертям, за учебный год.

Критерии оценивания качества труда учителей МОУ «Калеевская СПОШ».

Критерии	Обоснование	Кол-во баллов	1п/г	За год	Баллы
1. Персональная результативность профессиональной деятельности	1. успеваемость по предмету 100%	10			
	2. Участие:				
	2.1. в районных олимпиадах (за одного ученика), 2.2 в соревнованиях (команда) 2.3. в конкурсах	3 5 5			
	3. Результативность участия в районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях				
	1 место	15			
	2 место	10			
	3 место	5			
	Команда				
	1 место	15			
	2 место	10			
	3 место	5			
	4. Участие учащихся в республиканских (региональных) олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	10			
	5. Результативность участия в республиканских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях				
1 – 3 места	30				
4 – 6 места	20				
7 – 10 места	10				
Команда					
1 место	30				
2 место	20				
3 место	10				

2. Результаты публичных выступлений учащихся	1. Организация научной работы учащихся	5			
	2. Участие учащихся в районной НПК	5			
	3. Призеры (с 1 по 3 место) Поощрения	15 10			
	4. Участие в республиканский (регион) НПК (семинаре)	15			
	5. Призеры республиканской конференции поощрения	25 15			
3. Динамика результатов по ЕГЭ и ГИА итоговым формам контроля (срезы РОО)	1. Качество (оценка 4 и 5) по ГИА выполнения ЕГЭ (на 1 ученика)	5 5			
	2. Успеваемость выполнения 100 % (при условии, что экзамен сдают 30 и более % учеников класса)	10			
	3. Качество выполнения районных срезовых контрольных работ:				
	качество 75% и больше качество 50% до 75% качество 35% до 50% качество от 20 до 35%	20 15 10 5			
4. Учебная деятельность и обобщение опыта	1. Открытые уроки, образовательные мероприятия по обобщению опыта (мастер-классы, педмастерские, выступления):				
		в школе	5		
		в районе	10		
		в республике	15		
	2. Участие в конкурсе педагогического мастерства (Учитель года): школьный районный республиканский 3. За подготовку участника 4. Участие в обновлении школьного сайта 5. Использование ИКТ на уроках. 6. Подготовка и размещение информации на сайте школы				
		школьный	5		
		районный	15		
		республиканский	25		
		3. За подготовку участника	10		
		4. Участие в обновлении школьного сайта	5 5		
5. Использование ИКТ на уроках. 6. Подготовка и размещение информации на сайте школы	5 10				

V. В соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 28 июня 2011 г. № 197 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007 г. № 285» внести изменения в Порядок формирования фонда оплаты труда школы по отраслевой системе оплаты труда в части установления стимулирующих надбавок учителям за работу по модернизации системы общего образования (далее – стимулирующая надбавка) в размере не менее 30 процентов ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом учебной нагрузки.

VI. В целях закрепления молодых специалистов установить стимулирующую надбавку за работу в условиях модернизации системы общего образования молодым специалистам – учителям в размере 30% от ставки (оклада) по занимаемой должности.

V. В соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 28 июня 2011 г. № 197 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007 г. № 285» внести изменения в Порядок формирования фонда оплаты труда школы по отраслевой системе оплаты труда в части установления стимулирующих надбавок

учителям за работу по модернизации системы общего образования (далее – стимулирующая надбавка) в размере не менее 30 процентов ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом учебной нагрузки.

Критерии оценивания качества труда классных руководителей МОУ «Калеевская СПОШ»

1. Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	1. Активное участие класса в жизни МОУ (под руководством классного руководителя): в школе в районе в республике	5 10 15	
	Если класс в школе участвует не во всех мероприятиях	2	
	2. Открытые внеклассные мероприятия школьный уровень районный уровень	5 10	
	3. Участие в конкурсе «Самый классный классный» школьный уровень районный уровень республиканский уровень 4. За подготовку участника	5 15 25 10	
2. Исполнительская дисциплина классного руководителя	1. Введение документации классного руководителя без замечаний (планирование, отчетность)	5	
	2. Портфолио класса (один раз в год) 3. Обобщение материалов по теме самообразования	5 5	
	4. Исполнительская дисциплина	5	