

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

МКОУ «УРГИНСКАЯ СОШ»

«УТВЕРЖДЕНО»

На заседании

Комиссии школы

МКОУ «Ургинская

СОШ»

05.09.2016 г.

«СОГЛАСОВАНО»

С профсоюзным

комитетом

МКОУ «Ургинская

СОШ»

05.09.2016 г.

Председатель



Гаджиагаев С. А.

«УТВЕРЖДАЮ»

приказ № от 05.09.2016 г

директор МКОУ

«Ургинская СОШ»



Казиев К. З

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МКОУ «Ургинская СОШ» (далее - школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

1.2 Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам школы за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.3 Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым **вкладом** с учётом конечных результатов работы школы.

1.4 Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается комиссией школы с учётом мнения выборного органа работников школы.

1.5 Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.6 При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

2. Виды материального стимулирования

2.1 В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.
- материальная помощь.
- 2.2 Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение

наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3 Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных

обязанностей работника на время выполнения этой работы.

2.4 Премии выплачиваются

- в соответствии с результатами работы каждого работника школы по показателям качества их

работы,

- определённых данным Положением один раз в месяц;
- в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;

2.5 материальная помощь оказывается в случае сильной болезни и дорогой операции, а также при материальных ущербах.

III Порядок, условия и размер стимулирующих выплат

3.3 Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы:

за заведование учебно-воспитательным процессом (зам. дир. по УВР)

- 3.4 Премирование работников школы
- в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года .

3.5 Оставшиеся средства распределяются по производственным показателям за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

3.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.7 Размер выплат устанавливается по следующим критериям для категорий работников: **Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательном процессе:**

- выполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- наличие квалификационной категории, стремление к повышению квалификации;
- соблюдение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное и точное выполнение приказов, распоряжений администрации; соблюдение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил; сохранность учебно-материальной базы; g/ уровень успеваемости и личностного роста обучающихся;
- участие в инновационной деятельности школы;
- участие в олимпиадном движении, конкурсах и конференциях; отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей; отсутствие нарушений расписания уроков, распорядка дня;

своевременная и качественная работа со школьной документацией;
наличие учебной программы, календарно-тематического планирования, плана воспитательной работы,
материалов мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся;
соблюдение норм педагогической этики; своевременное прохождение медицинского осмотра.

Управленческий персонал:

выполнение должностных обязанностей в полном объеме; выполнение плана работы школы;
эффективная работа по реализации программы развития школы; соблюдение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное выполнение приказов и распоряжений директора школы; ведение документации.

Учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:

выполнение должностных обязанностей в полном объеме; соблюдение Устава школы и Правил внутреннего распорядка; своевременное и точное выполнение приказов и распоряжений администрации; соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

качество выполняемых работ; отсутствие жалоб на качество выполняемых работ;
выполнение дополнительных работ; своевременное прохождение медосмотров.

3.7 Размер выплат конкретного работника школы производиться и может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

3.8 Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами: окончание срока действия стимулирующих выплат;
административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей на действия работника школы.

3.9 Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению совместной комиссии школы (администрация и профсоюзный комитет школы) и согласованию с Советом школы.

IV. Источники информации.

Источниками информации для проведения оценки качества работы учителя (сотрудника) могут быть:

Ведомственная статистика.

Отчетность учителя (годовой самоанализ, сертификаты, результаты мониторинговых исследований).

Социологический опрос родителей и учеников.

■ СМИ.

Данные сети Internet.

Качество успеваемости.

■ Абсолютная успеваемость.

Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

" Результативность и уровень олимпиад, конференций, конкурсов, викторин.

Исследовательская деятельность учителя, наставничество над молодыми учителями, партнерское взаимодействие

в реализации социально значимых проектов и инновационной деятельности. Проектно-исследовательская деятельность учеников.

^ Поступаемость выпускников в вузы.

Работа с одаренными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей явно одаренных детей).

Индивидуальная работа с детьми «группы риска».

Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания.

Использование инновационных технологий в обучении.

Проведение мастер-классов, семинаров различного уровня.

Результаты рейтинговой оценки работы классного коллектива.

V. Критерии оценки качества

1. Качество обучения/воспитания.
2. Учебно-методическая активность учителя.
3. Соблюдение исполнительной дисциплины.

4. Позитивное отношение субъектов образования к ОУ через личность каждого учителя.
5. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.
6. Сохранение здоровья обучающихся.
7. Сохранение контингента обучающихся.
8. Сохранность школьного имущества.

Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

5.1 Показатели стимулирования деятельности учителя

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл
1.	Результат ЕГЭ по предмету не ниже итоговых годовых оценок (в %)	Ниже нормы - Об. Норма - 26. Выше нормы 3 б	Норма - 70% обучающихся подтвердили годовые оценки			
2.	Качественная успеваемость	Ниже нормы - Об. Норма - 26. Выше нормы 3 б	Норма - оптимальный уровень -2 б. Выше оптимального - 3 б. Ниже оптимального - 0 б.			
3.						
4.	Качественная успеваемость по предмету При этом необходимо исключать детей, имеющих справки об индивидуальном подходе	Ниже - 0 б. Норма - 2 б. Выше - 3 б.	От 30% до 40% - 0 б От 40% до 60% - 26 От 60%. и выше - 3 б			

	проектов					
12.	Секционная работа	26				
13.	Участие педагогов в районных, городских, областных конкурсах работников образования		Район - 3 б. Город - 4 б. Республика - 5 б.			
14.	Молодой специалист	36				
15.	Организация и проведение внеклассных мероприятий на параллели классов, общешкольных, классных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых школьных программ.	Ниже - Об. Норма - 26. Выше - 36.	Об. - неучастие в мероприятиях и организации досуга детей 1б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия; 2б. - системная организация воспитательной работы. + 1 балл за многократное участие.			
16.	организаторы	106				
17.	Проведение открытых уроков (кроме аттестации)	Ниже - Об. Норма - 26. Выше - 36.	Норма - 26 мероприятие раз в месяц. Более одного или городского, областного уровней - 36.			
18.	Использование современных педагогических технологий. ФГОС		Неиспользование - 0 б. Применение элементов технологий, применение на отдельных занятиях - 26. Системное использование - 3 б.			
19.	Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий (подтверждено документально)		Отсутствуют занятия - 0 б. Разовые занятия - 1 б. В системе - 2 б.			
20.	Ремонт кабинетов	36				

5.2 Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по УВР.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности педагога	РМЦ+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл
1.	Анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием школы через программы		Отсутствие анализа и плана - Об. Наличие анализа и планирования управленческих процедур по руководству развитием школы - 16. Наличие качественного мониторинга управленческой деятельности - 26.			
2.	Исполнительская дисциплина	Ниже нормы - Об. Норма - 16. Выше нормы +1 б	Норма - своевременность в представлении аналитических материалов. Высокое качество представляемых аналитических материалов + 2 балла.			
3.	Участие в профессиональных конкурсах.		Норма - участие Школа - 16. Город - 26. Область - 36. Страна - 46. + 16. при наличии призовых мест.			
4.	Мониторинг достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы И Т.Д.).	Ниже нормы - Об. Норма - 16. Выше нормы - +1 б	Отсутствие - Об. Своевременность представления сравнительного мониторинга - 16. Реализация программы по совершенствованию работы с обучающимися - 26.			
5.	Создание условий для профессионального роста педагогов.		Наличие мониторинга и программы профессионального роста педагогов - 16. Наличие			

5.2 Показатели стимулирования деятельности заместителей директора по УВР.

			продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов - 26.			
6.	Создание условий для личностного роста обучающихся.		За каждый из показателей по 1 баллу: Сохранность контингента; Позитивная динамика учебных достижений; Позитивная динамика творческих достижений.			
7.	Качество деятельности структурных подразделений	Ниже нормы - 0 б. Норма - 16. Выше нормы - 2 б	Норма - участие в методической и инновационной деятельности не менее 70% членов структурного подразделения. Наличие инновационных продуктов деятельности + 2 балла.			
8.	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива в повышении своего профессионализма.	Ниже нормы - 0 б. Норма - 16. Выше нормы - 2 б	Нарушение принципов корпоративной культуры зам. директора - 0 б. Создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе - 16. Позитивные результаты ведения направления в организации корпоративной культуры - 26.			

5.3 Показатели стимулирования деятельности уборщицы служебных помещений.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМ1(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл
---	------------	------------------------------	----------------------------	--	--	---------------

1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации.			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках).	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Наблюдение за исправным состоянием электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам. директора по АХР.			
3.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту.	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Отметка о возврате в журнале			
4.	Совмещение обязанностей	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закреплённой территории в случае чрезвычайной ситуации			
5.	Проведение генеральных уборок.	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в месяц.			

			оповещение администрации			
2.	Обязательный приём-сдача смены.	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	В начале и конце смены - обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтера.			
3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее время.	Норма - 16 Ниже - Об Выше - 26	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло-и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам. директора по АХР и вызовом соответствующих служб.			

VI. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

6.1 Сумма стимулирующего фонда оплаты труда, приходящаяся на премирование работников школы

в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с показателями качества их работы

распределяется в следующем отношении: 70% педагогический и учебно-вспомогательный персонал,

непосредственно участвующий в образовательном процессе, 30% прочий персонал.

6.2 Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной Советом школы.

2. Изучение показателей, рефлексия.

3. Самооценка качества труда (в течение 1 недели; сроки строго регламентированы приказом по школе)

Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета школы.

4. Вынесение решения протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.

5. Согласование решения совместной комиссии школы с Управляющим советом школы.

6. Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протоколно Управляющим советом, приказом по школе.

6.3 Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии с показателями качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 5.1 данного Положения, разделить на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес каждого балла.

Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

VII Заключительные положения.

6.1 Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2015 г.

6.2 Изменения в настоящее положение вносятся Советом школы по предложению Директора, педагогического совета и собрания трудового коллектива школы.

Дополнения.

1.1 Гаджиагаеву Алифхану Исмаиловичу за звание «Почётный работник общего образования» выплачивать 20% от ставки.