

Согласовано:
Председатель профкома
Ильяс Ильясова Л.Р.
«20» января 2009 г.



Положение
о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании
работников
МБОУ СОШ с.Аксаитово МР Татышлинский район РБ

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам школы

1.3. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы при отсутствии дисциплинарного взыскания, жалоб от ученической и родительской общественности.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

1.5. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя школы.

1.7. Настоящее Положение утверждается руководителем школы и согласовывается выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом.

1.8. Размер и порядок стимулирующих выплат директору МБОУ СОШ с. Аксаитово устанавливается учредителем .

Председателем комиссии является директор школы.

1.9. Размер поощрительных выплат заместителям директора школы определяется директором один раз в год на основании качества работы по функционалу и на основании качества решения персональных задач.

1.10. К компетенции Комиссии относится:

- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;

1.10.1 Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя школы

1.11. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работников, включая автоматизированные системы расчета стимулирующих выплат к окладу работника.

II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы.

2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются на основании анализа деятельности педагога за год по форме в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1), мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

2.2. Размер стимулирующих выплат за год устанавливаются заместителям директора школы, ведущим уроки, на общих основаниях с педагогическими работниками.

2.3. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в год в следующем порядке:

1. Учитель собирает, оформляет и обновляет материалы.
2. На заседании методического объединения (далее МО) обсуждаются представленные материалы всех педагогов предметного объединения. По результатам обсуждения руководитель МО готовит сводную таблицу с предложениями по начислению баллов педагогам МО. При этом баллы по критериям подписываются заместителями директора по УВР и ВР.
3. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.
4. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).
5. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.
6. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

2.4. Для определения суммы стимулирующей выплаты за год набранные педагогом школы баллы суммируются.

2.5. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуально.

2.6. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплату премий:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы; - за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат по окончании года.

Критерии	Показатели		Баллы
Учебные достижения обучающихся	1. Участие обучающихся в районных предметных олимпиадах	За 1 обуч.	1
	2. Наличие победителей районных предметных олимпиад	победитель	5
		Призер	3
	3. Участие обучающихся в республиканских предметных олимпиадах	за каждый предмет	8
	4. Наличие победителей республиканских предметных олимпиад	Победитель	20
		Призер	15
	5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах		1
	6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах, конференциях	1 место	4
		2 место	3
		3 место	2
	7. Очное участие в зональных соревнованиях и конкурсах и т.п.		5
8. Результативность очного участия в зональных соревнованиях и конкурсах и т.п.	1 место	8	
	2 место	7	
	3 место	6	
9. Очное участие в республиканских соревнованиях и конкурсах и т.п.	За 1 обучающегося	6	
10. Результативность очного участия в респ., российских, соревнованиях и конкурсах и т.п.	1 место	9	
	2 место	8	
	3 место	7	
11. Результативность заочного, дистанц. участия в респ., российских,	1 место	3	
	2 место	2	

	международных соревнованиях и конкурсах и т.п.	3 место	1
	12. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (во внеурочное время)		по 1 балла
	13. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	Количество обучающихся, с которыми проведена индив. работа	По 1 балла
	14. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися	Количество обучающихся, с которыми проведена индив. работа	По 1 балла
	15. Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, углубленному изучению предмета	Количество обучающихся, с которыми проведена индив. работа	По 1 балла
	16. За напряженность, сложность, интенсивность работы	Учителям математики, русского языка и литературы.	3
	17. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		3
	18. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		3
Удовлетворенность участников образовательного процесса	1. Наличие жалоб и конфликтных ситуаций		-3
	2. Выполнение требований СанПиНа		1
	3. Невыполнение требований СанПиНа		-3
Итоговая аттестация	1. % учащихся, сдававших экзамен по предмету ЕГЭ и ГИА	86-100% 50-85% 20-50%	7 5 3
	2. Участие в школьных конкурсах профессионального педагогического мастерства		2
	3. Участие в районных конкурсах профессионального педагогического мастерства		5
Повышение уровня педагогического мастерства	4. Результативность участия в районных конкурсах профессионального мастерства	Победитель лауреат	10 8
	5. Участие в республиканских конкурсах профессионального педагогического мастерства		10

	6. Результативность участия в республиканских конкурсах профессионального мастерства	Победитель	20	
		лауреат	15	
	7. Работа в творческих, рабочих группах	на уровне республики	5	
		района	3	
		школы	1	
	Распространение опыта работы			
	8. Открытые уроки:	на уровне: района	3	
		Республики (г.Уфа)	5	
	9. Выступления:	на уровне: района	1	
		республики	3	
9 Публикации		2		
10. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе	Количество	5		
12. Оказание помощи в работе с молодыми специалистами		1		
13. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологии		5		
Инновационная деятельность педагогов и воспитателей	1. Участие в рабочей группе по созданию ООП		1	
	2. Работа по новым ФГОС		3	
	3. Организация внеурочной деятельности по ФГОС		3	
	4. Участие в экспериментальных площадках		3	
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	1. Выполнение требований СанПиНа в учебных кабинетах	Заполняется администрацией школы	2	
	2. Образцовое содержание кабинета		3	
Качество воспитательной деятельности педагога	Снижение пропусков как по болезни, так и без у\п		2	
	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей		5	
	Обеспечение педагогической поддержки обучающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации		5	
	Отсутствие правонарушений в классе		2	
	Занятость детей дополнительным образованием, в спортивных секциях		2	
	Участие обучающихся в школьных мероприятиях		2	
	Участие классного коллектива в		2	

	конкурсах социальных проектов		
	Участие обучающихся в органах ученического самоуправления		2
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		2
	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)		5
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		3
	Дежурство в вечернее время		3
Общественная работа	Участие в районных соревнованиях и конкурсах учителей школы	За каждое участие	2
	Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах учителей школы	1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
	Работа в ППЭ во время проведения ЕГЭ и ГИА		2
Участие в субботниках		1	
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		5	
Критерии, понижающие уровень стимулирования	1. Культура общения педагога с обучающимися, их родителями и коллегами		-2
	2. Травматизм обучающихся во время образовательного процесса		-5
	3. Наличие систематических пропусков обучающимися без уважительных причин		-2
	4. Невыполнение учебной программы		-5
	5. Нарушение норм техники безопасности		-2
	6. Нарушение трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)		-3
	7. Наличие замечаний по ведению школьной документации		-2
	8. Организация работы по благоустройству кабинета		-2
	9. Несвоевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных, ошибки при заполнении документов	По справкам зам. директоров	-5

III. Стимулирующие выплаты. стимулирующие общественную и профессиональную активность учителя.

Выплаты осуществляются на основании итогов участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

- За ведение протоколов совещаний, заседаний, собраний, педагогического совета –до 2 балла
- За руководство ШМО – до 2 балла
- За выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета – до 4 балла
- За организацию качественного дежурства по школе – до 2 балла
- За ведение электронных дневников – до 1 балл
- За дополнительный объем по ведению делопроизводства в школе – до 2 баллов
- За ведение архива – до 1 баллов
- Куратору за организацию работы с электронными дневниками – до 3 баллов
- За администрирование сайта школы – до 3 баллов
- За ведение портала – до 2 баллов

IV. Критерии оценки качества и результативности работы заместителей директора по ВР и УВР:

1. Руководство экспериментальной работой федерального, республиканского, районного уровней (0-3б).
2. Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы (2б)
3. Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (1б)
4. Качественная и своевременная подготовка и сдача документаций (2б)
5. Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме (9-11 классы) (5б).
6. Высокие результаты внешних диагностических срезов (10б).
7. Подготовка документов к аттестации учреждения и к различным внешним проверкам (10б)
8. Участие в конкурсах, разработка программы развития учреждения (5б).
9. Публикация по распространению опыта работы учреждения, подготовка публичного доклада директора учреждения (5б)
10. Отсутствие преступности и правонарушений среди обучающихся (5б).
11. Оформление материалов информационного паспорта школы (10б).
12. Подготовка обучающихся к районным и республиканским творческим конкурсам(4-9б).
13. Организация и проведение районных мероприятий по распространению опыта работы учреждения (3б).
14. Эффективная организация работы летнего оздоровительного лагеря (5б).
15. Положительные результаты проверок отдела образования (5б).
16. Организация эффективной работы с родителями обучающихся (5б).
17. Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий (3б).
1. Строгое соблюдение правил ТБ и ОТ (1б)
20. Организация внеурочной деятельности (3б)
21. Организация работы по внедрению ФГОС (5б)
22. Организация и проведение мониторинга (5 б)

V. Критерии оценки качества и результативности работы педагога – психолога

1. Использование в работе современных психологических технологий (до 3б)
2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (1б)
3. Оценка деятельности педагога-психолога со стороны педколлектива (3 б)
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (5 б)

5. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье (до 3 баллов.)

VI. Критерии оценки качества и результативности работы библиотекаря

1. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра – до 1 балла
2. Высокая читательская активность обучающихся – до 1 балла
3. Оформление тематических выставок, проведение библиотечных часов, участие в общешкольных мероприятиях – до 1 балла

VII. Критерии оценки качества и результативности работы преподавателя – организатора ОБЖ и ОВС.

1. Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов (3 б)
2. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе (1б)
3. Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне (1б)
4. Постановка на учет юношей допризывного возраста (1б)

VIII. Критерии оценки качества и результативности работы завхоза

1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих требованиям СанПиН (1б)
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (1б)
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (3б)
4. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений (2б)
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов) (2б)

IX. Иные виды выплат

12.1. Работникам школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

12.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за успешное выполнение сложных работ;
- за большой личный вклад в коллективные результаты труда;

12.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

X. Компенсирующие выплаты техническому персоналу учреждения:

- За добросовестный труд – до 1000 руб.
- Водителю автобуса за обеспечение исправного технического состояния, отсутствие ДТП, нарушений ПДД, обеспечение безопасной перевозки детей, своевременный предрейсовый медицинский осмотр – до 1 500 руб.
- За ведение документации по организации горячего питания, составление меню – до 1000 руб.
- За исполнение сантехнических работ, устранение неполадок во внеурочное время, сборку мебели, погрузочно-разгрузочные работы – до 1000 руб.
- За проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 1000 руб.
- За напряженность, сложность, интенсивность работы – до 300 руб

XI. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения 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, напряженности.
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

Комиссией могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

Комиссия, исходя из выделенной суммы, может определить предельный размер премии.

XII. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.