

Директор школы _____

Утверждаю:
Т.В.Левшинова

Приказ №113 от 11.04.2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ № 10

I. Общие положения

1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения
2. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Уставом общеобразовательного учреждения.

II. Основные понятия положения

1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.
2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально – педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно–квалификационным характеристикам по должности, осуществляющие учебно – воспитательный процесс.
3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально – педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно–квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагоги – психологи, социальные педагоги дополнительного образования, организаторы детского движения, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.
4. К административно – управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно–квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, администраторов, руководителей структурных подразделений, заместители директора по административно – хозяйственной деятельности, главные бухгалтера.
5. К учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся уборщики помещений, дворники, водители, рабочие по обслуживанию здания, гардеробщики, ночные сторожа.

III. Цели стимулирования

Целью стимулирования является повышение качества образовательного и воспитательного процесса, ответственности работников за конечные результаты труда.

IV. Основания для стимулирования

1. Основаниями стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.
2. При определении размера выплаты Управляющий совет школы руководствуется соответствующими критериями, утвержденными нормативным правовым актом муниципального учреждения.

V. Виды стимулирующих выплат

1. виды стимулирующих выплат работникам определяются в соответствии с Положением и могут быть дополнены муниципальным образовательным учреждением.

VI. Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу

1. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам и прочему персоналу является:

1.1 Профессиональная компетентность учителей. Социально – коммуникативная компетентность.

- Нормативно – правовая компетентность учителя
- Мониторинг успешности учителя
- Владение современными педтехнологиями
- Использование ИКТ в профессиональной деятельности.
- Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
- Обеспечение стандарта по предмету
- Обеспечение соблюдения учебной дисциплины
- Работа кабинета и обеспечение сохранности школьного имущества
- Знание законов РФ, регламентирующих УВП
- Индивидуальная работа с одаренными и отстающими
- Участие в методической деятельности школы
- Использование здоровьесберегающих технологий
- Периодическое повышение квалификации на фундаментальных, проблемных и авторских курсах
- Проведение открытых уроков, авторских курсов и семинаров
- Разработка методических, дидактических пособий и рекомендаций, разработка элективных курсов.
- Распространение передового опыта на различных уровнях. Участие в педчтениях и НПК
- Инновационная деятельность учителя.
- Участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях.
- Сохранность мебели, оформление кабинета, обогащение кабинета

1.2. Успешность учебной работы (позитивная динамика учебных достижений) по итогам четверти, полугодия, учебного года:

- Качество обучения
- Уровень успеваемости
- Результаты независимой оценки выпускников средней школы (результаты ЕГЭ по обязательным предметам)
- Результаты независимой аттестации выпускников 9 класса (результаты новой формы аттестации за курс основной школе по обязательным предметам)
- Результаты независимого тестирования выпускников начальной школы
- Уровень освоения стандарта
- Результаты участия на региональных, краевых олимпиадах
- Поступление в учебные заведения
- Участие в НПК
- Итоги участия в НПК
- Итоги успеваемости по четвертям
- Итоги контрольных срезов
- Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно - полезную работу.
- Индивидуальная работа со слабоуспевающими
- Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов.

1.3 Показатели качества работы классного руководителя

- Участие в районных, региональных, краевых мероприятиях
- Призеры, победители региональных, краевых мероприятий
- Наличие проблем, случаи девиантного поведения: количество состоящих на учете в КДН, ПДН, группах риска.
- Отсутствие и снижение количества учащихся, состоящих на учете КДН, ПДН, школьной группы риска

- Мониторинг воспитанности учащихся
- Состояние здоровья учащихся
- Сформированность классных коллективов: сплоченность; комфортность; взаимопомощь; межличностные отношения
- Мониторинг состояния здоровья учащихся
- Взаимодействие и сотрудничество с родителями и общественностью
- Инициативность и активность родительского комитета класса
- Обеспечение летней занятостью
- высокий уровень исполнительской дисциплины (отчетов, журналов, личных дел и т.п.)

1.4 Показатели социализации детей

- занятость учащихся в кружках и секциях, клубах по интересам, в филиалах ДЮСШ.
- Уровень мотивации детей на учебу
- Спортивно – оздоровительная и физическая активность
- Поступаемость в профессиональные учебные заведения различного уровня
- Мониторинг трудоустройства выпускников (в течение 5 лет)
- Наличие личного профессионального плана развития старшеклассников.
- Участие учащихся в органах самоуправления и общественных организациях

1.5 Показатели соответствия образовательных услуг социальному запросу.

- Удовлетворенность родителей деятельностью школы и качеством образовательных услуг
- Уровень комфортности пребывания учителей и учеников в школе.

1.6 Показатели социокультурной ситуации

- Качество и количество участия учащихся в социокультурных мероприятиях.
- Принципы и согласованность взаимодействия школы с родителями.

Завхоз

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы -
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности. -
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

Педагог – психолог, социальный педагог

- Проведение психолого- педагогического мониторинга. -
- Ведение базы данных обучающихся, их семьи. -
- Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися.

Библиотекарь

- Уровень читательской активности учащихся.
- Совместная деятельность с учителями по пропаганде чтения как формы культурного досуга, проведение библиотечных уроков.
- Участие в общественных и районных мероприятиях.
- Оформление тематических выставок.
- Выполнение плана работы.
- Применение информационных технологий.

VII. Критерии для установления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу

1. Показатели условия образования

- Эффективность управленческой деятельности.
- Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям.
- Оснащенность образовательного процесса комплексом учебного и компьютерного оборудования.
- Укомплектованность педагогическими кадрами
- Соответствие требованиям санитарно – эпидемиологических правил и нормативов.
- Наличие предпрофильного образования.
- Количество программ дополнительного образования.
- Наличие столовой для организации горячего питания в соответствии с утвержденными

нормами.

- Нормативно – правовая база.
- Научно – методическое сопровождение.
- Социальное партнерство.
- Организация УВП.
- Информационная поддержка системы оценки качества образования.
- Социальная защита педагога (оплата санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи, улучшение условий труда).
- Соблюдение охраны труда.
- Создание условий сохранения, восстановления и укрепления здоровья обучающихся.
- Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса.
- Результативность учебной, воспитательной деятельности.
- Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства школы.
- Стабильность педагогического коллектива, закрепление молодых квалифицированных специалистов.
- Создание условий для организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время.
- Наличие программы развития школы.
- Создание единой системы диагностики и контроля образования.
- Реализация инновационных проектов.
- Исполнительская дисциплина.

2. Показатели достижения образования.

- Наличие достижений в конкурсных отборах (в рамках ПНПО, грантах и др.)
- Наличие достижений ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах и других общественно значимых мероприятиях.
- Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.
- Отсутствие нарушений трудового и образовательного законодательства.
- Количество выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средне – специальные учебные заведения.
- Соответствие образовательных услуг запросам и ожиданиям обучающихся и их родителей.
- Реализация инновационной образовательной деятельности (семинар, конференции и др., на которых презентовался опыт деятельности ОУ).
- Участие в инновационной деятельности.
- Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности общеобразовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.

VIII. Критерии для установления стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу

- Обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке общеобразовательного учреждения в целом.
- Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы.
- Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.
- Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

- Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
- Обеспечение безопасности перевозки обучающихся.
- Отсутствие ДТП, замечаний.
- Активное участие в общественной работе.

IX. Порядок определения стимулирующих выплат.

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне общеобразовательных учреждений распределяется следующим образом:
 - **5% составляет фонд директора**, используемый **на премирование** особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а **также юбилеев, неработающих в школе пенсионеров, оказание материальной помощи**. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора.
 - 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно – общественное управление общеобразовательным учреждением.
2. Источником формирования фонда стимулирования является **фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства**.
3. Стимулирующая часть ФОТ для работников общеобразовательных учреждений устанавливается ежемесячно. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными баллами согласно критериям результативности профессиональной деятельности работников школы.
4. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно – общественный характер управления общеобразовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации. Протокол заседания Управляющего совета направляется директору школы для издания приказа о производстве стимулирующих выплат.
5. Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно – общественное управление общеобразовательным учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.
6. Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

X. Регламент распределения управляющим советом общеобразовательного учреждения стимулирующей части заработной платы.

1. Администрация учреждения готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов обучающихся по итогам четверти, полугодия учебного года.
2. Родительский комитет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса родителей.
3. Ученический совет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса обучающихся.