

Принято на заседании педагогического
совета. Протокол № 6 от 01.04.2014



Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «Медвежьегорская СОШ №1»

Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, и приложением к Коллективному Договору.

1. Общие положения

1. Оплата труда работников МКОУ «Медвежьегорская СОШ №1» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации
2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается.
3. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).
4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы.
5. Настоящее положение является составной частью внутришкольной системы оценки качества образования (ВСОКО), принятой на конференции трудового коллектива.
6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений школы.
7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.
8. Данное Положение применяется ко всем работникам школы, включая административный, вспомогательный и технический персонал
9. Фонд стимулирования является составной частью ФОТа образовательного учреждения.
10. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих (премиальных) выплат, основные показатели и их возможные значения определяются в локальных нормативных актах ОУ и коллективных договорах, если иное не установлено Уставом ОУ.

2. Виды материального стимулирования

Принято на заседании педагогического
совета. Протокол № 6 от 01.04.2014

Утверждаю Директор МКОУ
«Медвежьегорская
СОШ №1» Т.И.Каштанова
Приказ № 33 от 01.04.2014

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «Медвежьегорская СОШ №1»

Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, и приложением к Коллективному Договору.

1. Общие положения

1. Оплата труда работников МКОУ «Медвежьегорская СОШ №1» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации

2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается.

3. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы.

5. Настоящее положение является составной частью внутришкольной системы оценки качества образования (ВСОКО), принятой на конференции трудового коллектива.

6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений школы.

7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

8. Данное Положение применяется ко всем работникам школы, включая административный, вспомогательный и технический персонал

9. Фонд стимулирования является составной частью ФОТа образовательного учреждения.

10. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих (премиальных) выплат, основные показатели и их возможные значения определяются в локальных нормативных актах ОУ и коллективных договорах, если иное не установлено Уставом ОУ.

2. Виды материального стимулирования

1. В целях поощрения работников, включая директора и заместителей, в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- компенсационные выплаты.

2. Надбавки устанавливаются за достижение:

- высокой результативности в работе, что определяется следующими критериями:
 - результаты обученности,
 - воспитание обучающихся,
 - здоровье обучающихся;
- успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности,
- напряженность, интенсивность,
- другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Премии — дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школой в целом или ее структурным подразделением. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

3.2. Для установления доплат и надбавок создается ежегодно общественная постоянно действующая в течение года комиссия из трех – пяти человек, в том числе председатель профкома школы. Все решения принимаются коллегиально с учетом мнения администрации. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

3.3. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых школой на оплату труда.

3.4. Директор школы имеет право снимать доплаты и надбавки в случае уменьшения фонда оплаты труда.

3.5. Доплаты и надбавки и премии могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.6. Весь фонд стимулирующих надбавок для педагогов используется для стимулирования их деятельности в следующих направлениях и составляет 60% от надтарифного фонда:

1. Деятельность педагогов по реализации образовательных программ, которые обеспечивают процессы обучения, воспитания и здоровьесбережения школьников;

2. Деятельность по разработке и реализации программы развития школы, включая научно-исследовательскую и экспериментальную работу;

3. Формирование и поддержка профессиональной компетентности педагогов, необходимых для реализации образовательной программы и программы развития.

3.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема (количества) выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность и личный вклад в коллективные результаты труда:

- за высокую результативность работы;
- за высокое качество выполняемых работ;
- за интенсивность (напряженность);
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.8. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются согласно Трудовому Кодексу РФ, законам и иным правовым актам РФ и настоящего Положения.

Доплаты компенсационного характера устанавливаются за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника и составляют 40% от надтарифного фонда школы:

- за заведование кабинетом, пришкольным опытным участком, теплицей и другое;
- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за руководство методическим объединением, инициативно-творческой группой, временным творческим коллективом.
- за дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности работника, если за выполнение этой работы не была предусмотрена доплата;

3.9. Надбавки компенсационного характера устанавливаются за интенсивность и качество выполняемой работы:

- учителям, имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Народный учитель»

3.10. Доплаты классным руководителям устанавливаются на год на основании приказа директора по представлению заместителя директора по воспитательной работе.

Количественные показатели классного руководителя

Показатель	Критерий
Ведение необходимой документации (личные дела, классные журналы, планы и отчеты по воспитательной работе, характеристики учащихся)	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний завучей
Организация и контроль за учебной деятельностью учащихся	Состояние дисциплины, посещаемость, получение и сдача учебников, дежурство по классу и по школе, помощь в сохранении и развитии закрепленных кабинетов
Сохранность и укрепление здоровья	Соблюдение санитарно - гигиенических норм (проветривание, физкультминутка и т. п.), организация планового медицинского обследования детей
Проведение родительских собраний	Один раз в четверть
Проведение классных мероприятий	Один раз в месяц
Участие класса в творческих делах школы	Согласно плану работы
Проведение часов общения	Еженедельно

3.11. Качественные показатели работы классного руководителя (определяются с помощью педагогической и психологической диагностики):

- благоприятный психологический климат в классном коллективе;
- взаимодействие и взаимоотношения с семьями учащихся;
- активность детей, занятость во второй половине дня;
- социальная защищенность учащихся, защита прав ребенка.

Премирование

3.13. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

3.14. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.15. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом ее директора.

3.16. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

3.17. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

3.18. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

3.19. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

3.20. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

Надбавки и доплаты могут быть сняты, если работа не выполнена или сделана некачественно сроком на месяц, четверть, учебный год.

При подведении итогов работы коллектива работник может быть лишен премии в случаях:

- поступление жалоб со стороны родителей;
- правовых нарушений в быту и на рабочем месте;
- причинение материального ущерба;
- низкого качества учебно-воспитательной работы;
- при наличии неуспевающих по предмету по зависящим от учителя обстоятельствам;
- несвоевременной сдаче отчетов, не выполнении требований по ведению школьной документации.

Разногласия по установлению надбавок, доплат и премий между работником и руководителем могут быть урегулированы на общем собрании коллектива с учетом настоящего положения или внесением дополнительных изменений к нему с учетом возникших ситуаций.

4. Показатели, учитываемые при оценке труда

При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы;

- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований (районные, городские);
- организация горячего питания обучающихся;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни школы;
- эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году.

Педагогические работники

- Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
- Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
- Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)
- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы
- Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий
- Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся.
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.
- Образцовое содержание кабинета.
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся и т-д)
- Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе
- Обобщение и распространение своего педагогического опыта
- Участие совместно с учащимися в городских, республиканских мероприятиях
- Работа на пришкольном участке.

Заместители директора по УВР, ВР

- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
- Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации учащихся
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)

- Сохранение контингента учащихся
- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

Заместитель директора АХЧ

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

Педагог-психолог, социальный педагог

- Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
- Количество обращений родителей
- Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными

видами контроля

Библиотекарь

- Высокая читательская активность обучающихся
- Пропаганда чтения как формы культурного досуга
- Участие в общешкольных и районных мероприятиях
- Оформление тематических выставок
- Выполнение плана работы библиотекаря

Секретарь

- Качественное ведение документации
- Своевременная работа с организациями
- Качественное ведение электронного документооборота

Обслуживающий персонал

- Проведение генеральных уборок
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Приложение №1

Данное Приложение является составной частью Положения о материальном стимулировании работников МКОУ «Медвежьегорская СОШ №1»

Стимулирующие надбавки.

В соответствии с выполнением программы развития и образовательных программ ОУ производить надбавки:

за звание «Почетный работник общего образования РФ» - до 5% от месячного фонда оплаты труда работника

за звание «Заслуженный учитель РК», «Заслуженный учитель РФ» -до 10% от месячного фонда оплаты труда работника

за ученую степень кандидата наук – до10% от месячного фонда оплаты труда работника

Доплаты

— доплаты за квалификацию:

высшая квалификационная категория – до 20 % от оклада,

1 квалификационная категория – до 10 % от оклада

— за руководство М/О (школьным, районным) – до10% к базовому окладу с учетом квалификационной категории

— за наставничество молодых специалистов – до 5% к базовому окладу с учетом квалификационной категории

за классное руководство: до 10% от базового оклада с учетом квалификационной категории

— за подготовку лабораторного оборудования и проведение лабораторных и практических работ по биологии, географии (при отсутствии лаборантов) – 10%

— за руководство временным творческим коллективом: организацию «школы молодого учителя»; создание социально-педагогического центра по оказанию педагогической поддержки родителям и учащимся (педконсилиумы) – до 10%;

— за выполнение особо важных заданий (подготовка и оформление документов к аттестации, наградных материалов) – до 10% от базового оклада с учетом квалификационной категории:

— производить доплаты за проверку тетрадей:

— учителям русского языка и литературы из расчета до 10% от месячного фонда оплаты труда работника

— учителям математики из расчета до 10% от месячного фонда оплаты труда работника

— учителям начальных классов до 10% от месячного фонда оплаты труда работника

— учителям физики, учителям истории, черчения, иностранного языка, биологии, химии, географии из расчета до 5% от месячного фонда оплаты труда работника

— информатики от месячного фонда оплаты труда работника

учителям за заведование учебными кабинетами - до 5% от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории

заведование учебными мастерскими, спортивным залом, тренажерным залом - до 5% от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории

Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы

по физическому воспитанию – до 10% от базового должностного оклада (ставки з/пл) с учетом квалификационной категории: (организация спортивных секций, тренировка школьных сборных команд по всем видам спортивной спартакиады, проведение соревнований, участие в городских, республиканских, зональных, всероссийских соревнованиях).

Педагогическим работникам за проведение работ не связанных с исполнением прямых должностных обязанностей - до 10% от базового оклада с учетом квалификационной категории

Премия (стимулирующие выплаты) (в баллах):

- высокие показатели качества подготовки выпускников школы, достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
- за высокую результативность по подготовке учащихся к участию в городских, районных, республиканских, всероссийских мероприятиях, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях;
- за подготовку методических материалов по предмету, КИМов к школьному этапу олимпиад, к внутришкольному тестированию результатов качества обучения;
- активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); публикация работ в педагогической прессе, на образовательных порталах Интернет; участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение открытых уроков, мастер-классов;
- за выполнение особо важных и сложных заданий по проведению открытых уроков, дней открытых дверей, презентаций с показом разработанных методик и дидактического материала; обобщение и распространение своего педагогического опыта;

- использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для учреждения работы; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности, повышение квалификации (вебинары, курсы, семинары в т.ч. дистанционные);
- руководство внеурочной деятельностью обучающихся, индивидуальной работой с обучающимися;
- успешное выполнение плановых показателей;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, ЦОРов; участие в проектной, исследовательской деятельности педагогов; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования, по выполнению основных образовательных программ, Программы развития школы;
- за организацию проведения мониторингов результативности работы по разным направлениям в школе;
- позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в КДН; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся и т-д), добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе;
- за образцовое содержание кабинета, за высокую результативность по созданию и развитию учебных кабинетов;
- за выполнение особо важных и сложных заданий во время текущего ремонта в летний период; за высокое качество выполняемых работ и поддержание санитарно-гигиенического режима;
- эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
- организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся; работа по гражданскому и патриотическому воспитанию; эстетическому воспитанию, экологическому, нравственному и др. направлениям воспитательной работы;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности:
 - «Малышкина школа», организация работы оздоровительного лагеря;
 - организация школьного сайта, обслуживание компьютеров;
 - организация горячего питания школьников;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования

Основание для премирования других категорий работников

Заместители директоров по УВР, ВР	баллы
организация предпрофильного и профильного обучения	1-2
выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	1-2
высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1-2
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, введение внутришкольной системы качества образования	1-2
качественная организация работы общественных органов, участвующих в	1-2

управлении школой (управляющий совет, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1-2
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
Заместитель директора по АХЧ	
обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-3
Работники бухгалтерии	
своевременное и качественное предоставление отчетности	1
разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	1
качественное ведение документации	1
Педагог- психолог, социальный педагог, логопед	
результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1
своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1
участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); публикация работ в педагогической прессе, на образовательных порталах Интернет; участие в конкурсах педагогического мастерства	1
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1
Библиотекарь	
пропаганда чтения как формы культурного досуга	1
организация и участие в общешкольных и районных мероприятиях	1
оформление тематических выставок	1
выполнение плана работы библиотекаря	1
Водитель	
обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1
обеспечение безопасной перевозки детей	1
отсутствие ДТП, замечаний	1
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	
проведение генеральных уборок	1
содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1
оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1

Порядок расчета размера стимулирующих выплат.

Расчет размера стимулирования рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты} = \frac{\Phi_{\text{стим}}}{\sum} * K_{\text{инд}}$$

Где :

Ф стим – фонд стимулирования за премиальный период

\sum - общая сумма баллов, полученная всеми работниками школы за премиальный период

K инд – сумма баллов, набранная конкретным работником школы за премиальный период

