

**Положение о распределении стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников школы**

**I. Общие положения**

1.1 Положение об установлении стимулирующих выплат педагогам школы (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Пермского края от 05 марта 2008 г. №43-п «О реализации комплексного проекта модернизации образования», приказа Министерства образования Пермского края от 11 июня 2008 г. № СЭД-26-01-04-51 "О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда" и на основании решения Земского Собрания Карагайского муниципального района № 6\49 от 28 августа 2009 года «Об утверждении Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Карагайского муниципального района Пермского края»

1.2.Целью данного Положения является повышение материальной заинтересованности педагогов школы в достижении высоких результатов труда и его качества.

# II. Порядок распределения стимулирующей части

2.1.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом.

2.3. Стимулирующие выплаты для педагогических работников основываются на результатах их деятельности. Критерии оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.

2.4. Параметры оценки деятельности педагогических работников приведены в таблице «Качественные показатели результативности труда педагогических работников». В таблице указано максимальное рекомендуемое количество баллов, начисляемое по каждому параметру. Начисление отрицательных баллов не предусматривается.

2.5. Оценка педагогических работников по показателям результативности труда осуществляется на основании аналитических материалов, подготовленных заместителями директора школы, с периодичностью один раз в полгода и согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года.

2.7. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

**III. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3.1. В сентябре месяце текущего года производится подсчет баллов за предыдущий учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога общеобразовательного учреждения.

3.2. Размер стимулирующей части ФОТ школы, запланированный на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общее количество баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их необходимо равными долями ежемесячно с сентября по декабрь.

3.4. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога как самим педагогом, так и заместителями директора школы по УР ВР по утвержденным критериям и показателям.

3.5. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных каждым педагогом общеобразовательного учреждения по результатам работы за первое полугодие. .

3.6. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с января по август включительно, делится на общее количество полученных баллов, определяя денежный вес одного балла для каждого педагога.

3.7. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается равными долями с января по август.

3.8. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.9. С января по август ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога по утвержденным критериям и показателям за 2 полугодие. .

3.10. К сентябрю следующего учебного года производится подсчет баллов за январь – август предыдущего года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога общеобразовательного учреждения. Результаты подсчета баллов ложатся в основу распределения стимулирующей части ФОТ на следующий год. Далее по тексту пункта 3.2.

**IV. Порядок изменения   
доплат и надбавок стимулирующего характера**

4.1. Управляющий совет школы принимает решение об эффективности работы педагога на основании аналитических материалов.

4.2. Заместители директора школы и члены Управляющего Совета и профсоюзного комитета имеют право внести предложения по изменению количества баллов в течение учебного года в следующих случаях:

1. при проведении педагогом важных и срочных работ, которые направлены на повышение эффективности работы школы;
2. при переводе педагога на другое место работы;
3. при выявлении существенных недостатков в деятельности педагога:

- нарушение закона РФ «Об образовании», других нормативных документов Российской Федерации, Пермского края и Карагайского муниципального района, регламентирующих организацию деятельности образовательных учреждений;

- нарушение Устава образовательного учреждения;

- нарушение внутреннего трудового распорядка;

- нарушение должностной инструкции;

- нарушение коллективного трудового договора;

- невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

**III. Показатели и критерии**

**расчета стимулирующих выплат педагогических работников**

3.1 Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится с учетом общего количества набранных баллов по группам качественных показателей результативности труда педагогических работников.

Данная группа показателей представляет собой оценку основных параметров, определяющих степень реализации профессиональных задач педагогического работника:

-профессиональная компетентность;

-качество преподавательской деятельности;

-качество воспитательной деятельности;

Качественные показатели результативности труда педагогических работников:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Параметры/частота оценки** | **Критерии** | **Норма** | **Оценка** |
| **Профессиональная компетентность педагога** | | | |
| 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах, в т.ч. «Учитель года», грантах /2 квартал/ | - Участие в конкурсе.  - Результативность. | Участие в конкурсе | 0-6 |
| 2. Участие в проектах  /2 квартал/ | - Участие в проектах.  - Результативность. | Участие в конкурсе | 0-5 |
| 3. Владение ИКТ.  /2,4 квартал/ | Освоение, использования ИКТ в учебном процессе,  результативность и целесообразность |  | 0-4 |
| 4. Разработка и использование информационных медиаресурсов.  /2,4 квартал/ | Создание презентаций, различных медиаобъектов и дидактических материалов к урокам, трансляция опыта использования ИКТ. | Норма устанавливается образовательным учреждением | 0-5 |
| 5.Разработка дидактических материалов. /2,4 квартал/ | Создание дидактических материалов | Норма устанавливается образовательным учреждением | 0-5 |
| 6. Методический потенциал педагога  /2,4 квартал/ | - Использование различных методик и форм организации учебного процесса;  - Трансляция опыта, проведение открытых уроков. | Количество показанных открытых уроков | 0-5 |
| **Качество преподавательской деятельности педагога** | | | |
| 1. Результативность участия учеников в олимпиадах и конкурсах (предметники)  /4 квартал/ | Количество учеников, занявших призовые места или ставших лауреатами | Наличие учеников в районном туре | 0-9 |
| 2. Качество обучения в начальной школе (результаты краевой диагностики) | Средний балл выпускника начальной школы по результатам краевой диагностики. | Средний балл (сб) по муниципальному образованию. | 0-9 |
| 3. Результаты экзаменов после 9 класса (мат., рус.яз.)  /2 квартал/ | Средний балл выпускника средней и старшей школы. | Средний балл (сб) по муниципальному образованию | 0-9 |
| 4. Результаты экзаменов после 9 класса (остальные предметы)  /2 квартал/ | Количество выбравших предмет.  Количество справившихся с заданием. | Средний балл (сб) по муниципальному образованию | 0-9 |
| 5. Результаты освоения учащимися образовательных программ по предметам не входящим в перечень предметов внешней экспертизы.  /2,4 квартал/ | Количество справившихся с заданиями. | Средний балл (сб) по муниципальному образованию | 0-9 |
| **Качество воспитательной деятельности педагога** | | | |
| 1. Организация внеклассной работы с привлечением родителей./2,4 квартал/ |  |  | 0-3 |
| 2.Количество часов, пропущенных учащимися без уважительной причины (для классного руководителя).  /2,4 квартал/ | Количество часов, пропущенных без уважительной причины. | 0 часов. | 0-3 |
| 3. Участие детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах (для классных руководителей)  /2,4 квартал/ | Количество детей в процентном соотношении к общему количеству детей в классе | 100% | 0-3 |
| 4. Отсутствие правонарушений детей (для классных руководителей)  /2,4 квартал/ | Количество правонарушений.  Количество детей, состоящих на учете в ОППН (вновь поставленных). | Отсутствие. | 0-3 |
| 5. Безопасность детей  /2,3,4 квартал/ | 1. Наличие в полном объеме необходимой документации по вопросам безопасности, проведение требуемых мероприятий по безопасности;  2. Отсутствие фактов травматизма детей и взрослых в классе, смертельных случаев;  3. Отсутствие фактов возгорания в классе. | 100%  0 фактов  0 фактов | 0-3 |
| **Общественная деятельность педагога** | | | |
| Активное участие педагога в общественной жизни школы, профсоюзной организации, в подготовке и проведении мероприятий для деревни, района и т.д. | | | |
| **Качество работы с регламентной документацией** | | | |
| 1. Ведение школьной документации (классный журнал, тематическое планирование, план воспитательной работы, портфолио учителя и др.)  /2,4 квартал/ | Полнота, своевременность и правильность заполнения документации | Отсутствие замечаний | 0-4 |

Все педагогические работники заполняют Бланк –распределение (приложение 1) 1 раз в полугодие (в сентябре и январе). Администрация согласно приложению два и аналитических материалов заместителей директора школы проставляет и согласовывает общее количество баллов по каждому педагогу. Директор издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

**IV. Показатели и критерии**

**расчета стимулирующих выплат вспомогательного и обслуживающего персонала школы**

4.1. При расчете заработной платы вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается следующий перечень её составных частей:

- должностной оклад;

- компенсационные выплаты, гарантированные ТК РФ;

- стимулирующие выплаты ( надбавки, премии ).

4.2. К компенсационным выплатам относятся следующие надбавки, гарантированные ТК РФ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Вид доплат | Размер доплат |
| Сторож | За работу в ночное время | З5 % |
| Кочегар | За работу в ночное время | 35 % |
| Кочегар | За вредные условия труда | 12 % |
| Уборщик служебных помещений, | За вредные условия труда | 5 % |
| Повар | За вредные условия труда | 5 % |
| Завхоз, водитель | За ненормированный рабочий день | До 20 % |
| Завхоз, водитель, кочегар, секретарь, бухгалтер, | За расширение сферы деятельности | До 20 % |
| Помощник воспитателя д\сада | За вредные условия труда | 5 % |
| Водитель автобуса | Разрывной характер труда | До 30 % |
| Все должности вспомогательного и обслуживающего персонала | Доплата до МРОТ | Доплата до 4200-00 рублей |

4.2.1. Данные выплаты и их размер устанавливаются приказом директора на начало учебного года. Размер выплат зависит от сложности и напряженности выполняемой работы.

4.2.2. Ежемесячно администрацией школы могут устанавливаться единовременные стимулирующие доплаты и надбавки вспомогательному и обслуживающему персоналу за качественное выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, за расширение его сферы деятельности. Общий ежемесячный размер этих доплат не должен превышать 10 % от стимулирующей части ФОТ.

4.3. Устанавливаются следующие критерии оценки для установления стимулирующих выплат вспомогательному персоналу школы и педагогическому персоналу детского сада (психолог, логопед, социальный педагог, библиотекарь, воспитатель детского сада, младший воспитатель детского сада):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование критерия | Количество баллов |
| 1 | Наличие категории, разряда, классность  Высшая – 5, Первая – 4, вторая -3, разряд - 1 | До 5 |
| 2 | Использование ИКТ и ПК в работе | До 5 |
| 3 | Участие в оформлении и благоустройстве школы | До 5 |
| 4 | Участие и результативность участия в профессиональных конкурсах различного уровня:  Уровень школы  Уровень района  Уровень края и Всероссийский уровень | 1  3  5 |
| 5 | Организация деятельности по какому-либо направлению деятельности школы (экология, здоровьесбережение, работа с родителями, КПМО, деятельность инспектора по охране прав детей, сайтостроение, и т.д. ) | До 10 |
| 6 | Руководство ТО, спортивной секцией, заведование кабинетом | 3 |
| 7 | Создание и реализация с детьми социально-значимых проектов по уровням:  Уровень школы  Уровень района  Уровень края и Всероссийский уровень | 1  2  3 |
| 8 | Размещение информации на сайте школы | До 3 |
| 9 | Профессиональная этика (заполняет комиссия) | До 5 |
| 10 | Активность участия в общественной жизни  Школы  Села  Района | 3  5  7 |
| 11 | Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний. (заполняет комиссия) | 5 |
| 12 | Выполнение дето-дней (для воспитателей д\сада)  До 60 %  До 80 %  Выше 80 % | 1  3  5 |

Все работники, отнесенные к вспомогательному персоналу, заполняют Бланк –распределение (приложение 3) 1 раз в полугодие (в сентябре и январе). Администрация согласно приложения и аналитических материалов заместителей директора школы проставляет и согласовывает общее количество баллов по каждому работнику. Директор издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для данной категории работников.

4.4. Снятие компенсационных и стимулирующих выплат и доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплаты;

- окончание срока выполнения работы (за расширение сферы деятельности);

- снижение качества выполнения работы, за которую определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни , в связи с чем не могли быть выполнены дополнительные работы;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя школы).

Снятие компенсационных и стимулирующих выплат и доплат осуществляется по инициативе и по приказу директора по согласованию с ПК.