

«Согласовано»
Председатель
Профкома МБОУ СОШ №43
Парастаева И.Ю.

« _____ » _____ 2012г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ №43
Кесаева А.Т.

« _____ » _____ 2012.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников
МБОУ СОШ №43 г.Владикавказа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений утвержденным постановлением Правительства РФ «Об оплате труда работников общеобразовательных учреждений» в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего характера.

1.3. Настоящим положением определены виды условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда. Отражены критерии и показатели качества и результативности труда работников школы, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам школы учреждение устанавливает самостоятельно по согласованию с Управляющим Советом. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных работников школы.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

2.1. Распределение фонда стимулирования осуществляется не реже 1 раза в полугодие по утвержденным критериям.

2.2. Директор школы представляет в Управляющий Совет, обеспечивающий демократический, государственно общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера.

2.3. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника, набравшего проходной балл (высчитывается средний арифметический балл по критериям). В результате будет получен размер стимулирующих выплат.

2.4. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1 - К10) и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах.

2.5. В обсуждении, подсчете показателей принимает участие Экспертная группа в состав которой входят администрация школы, члены профкома, представители педагогического коллектива. Решение Экспертной группы оформляется протоколом.

2.6. Экспертная группа согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам с Управляющим Советом школы. Решение Совета оформляется протоколом.

2.7. На основании протокола Совета директор школы издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

2.8. Выплаты производятся равными долями ежемесячно (сентябрь-декабрь) (январь-июнь).

3. Расчет стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

4. Критерии и показатели оценки деятельности и результативности труда педагогических работников школы.

4.1 Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности работников школы, при этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать

работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию введены показатели и шкала показателей.

4.3. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

К1 Качество освоения учебных программ.

К1 А. Качество учебной работы по итогам периода (четверть, полугодие, год) - до 10 баллов

К1 Б. Мониторинг обученности - до 10 баллов

К1 В. Итоги экзаменов (качество) - до 10 баллов

I. Русский язык, математические дисциплины, физика, химия, информатика, иностранный язык.

II. Литература, история, биология, география, черчение, начальная школа, осетинский язык и литература

III. ОБЖ, физкультура, музыка, технология, ИЗО

К 2. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.

К2А. Олимпиады - 2 балла – город, 3 балла – РСО-А, 2 балла – РФ,

К2Б. Конкурсы, конференции - 2 балла – город, 3 балла – РСО-А, 2 балла – РФ

К2В. Спортивные 5 соревнования - 2 балла – город, 3 балла – РСО-А, 2 балла – РФ

К3. Активность во внеклассной работе по предмету.

К3 А. Предметная неделя– 3 балла

К3 Б. Экскурсии по предмету – 2 балла

К3 В. Работа с одаренными детьми (за сеткой тарификационных часов) – 2балла

К3 Г. Работа со слабоуспевающими учащимися (за сеткой тарификационных часов) – 2балла

К4. Обобщение и распространение педагогического опыта

К4 А. Проведение открытых уроков (вне плана) – 4 балла

К4 Б. Выступление на педсоветах (доклад) - 2 балла

К4 В. Проведение мастеркласса - 3 балла

К4 Г. Активное участие в работе ШМО - 3 балла

К4 Д. Работа в районном МО – 3 балла

К5. Участие в научно - исследовательской и методической работе.

К5А. Наличие собственных методических и дидактических разработок (представление материала на ШМО) – 3 балла

Кб Б. Наличие авторских учебных программ, научных статей в журналах, на сайтах – 4 балла.

К5 В. Разработку индивидуальных образовательных маршрутов учащихся - 2 балла

К5 Г. Участие в работе Управляющего Совета школы - 1 балл

К6 А. Использование современных педагогических технологий в процессе обучения.

К6 А. Использование современных педагогических технологий (представление материала из опыта работы) – 1 балл.

К6 Б. Использование информационных, технологий – 1 балл

К6 В. Применение мультимедийных средств обучения, использование видео-аудио аппаратуры, накопление и расширение фондов видео и аудиотек – 1 балл

К7. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.

К7 А. Прохождение курсов повышения квалификации – 1 балл

К7 Б. Обучение на специализированных курсах – 1 балл

К8. Субъективная оценка результатов работы:

К8 А. Со стороны обучаемых школьников — 5 баллов,

К8 Б. Со стороны родителей школьников - 4 балла,

К8 В. Соблюдение педагогической этики — 5 баллов,

Количество положительных голосов / количество опрошенных

К 9. Воспитательная работа с учащимися

К 9 А **Результативность** участия в школьных мероприятиях - 3 балла
(Количество мероприятий, в которых принимали участие / на количество проведенных мероприятий)

К 9 Б Участие в районных мероприятиях - 1балл

К 9 В Проведение открытых внеклассных мероприятий – 1 балл

К 9 Г Пополнение методической копилки разработками мероприятий – 1 балл

К10 Наличие званий, прочих регалий (Отличник просвещения, Соросовский учитель др. Критерий К10 - 2 балла

ТАБЛИЦА ПОДСЧЕТА БАЛЛОВ (сводный оценочный лист)

К1	К2	К	К4	К5	К6	К7	К8	К9	К10	Ито го
0	8	9	5	0	3	2	4	8	2	01

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

5.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими нарушениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

Приложение
к Положению о порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам МБОУ СОШ №43

Должности	Основание для премирования
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)
	другие основания
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации мероприятий, связанных с аттестацией педагогических работников
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе другие основания
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

	другие основания
Главный бухгалтер	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, качественная подготовка экономических расчетов
	своевременное, качественное ведение документации
	другие основания
Педагог- психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	другие основания
библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных, районных, республиканских мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
	другие основания
	обеспечение безопасности перевозок детей
	отсутствие ДТП, замечаний
	другие основания
МОП	регулярное проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	другие основания