

Рассмотрено на заседании педагогического
совета № 10 от 28.08.2014г.

Утверждено
Директор школы О.А.Зиновьева
Приказ № 41-5 от 30.08.2014г.

Положение
о моральном и материальном стимулировании
работников МОУ Барановской СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ "Об образовании", Положением об условиях оплаты труда работников МОУ Барановской СОШ.

1.2. Положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников образовательного учреждения (далее – ОУ) осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укрепления материально-технической базы ОУ, создания современных условий для успешной реализации программы развития ОУ, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. Для реализации поставленных целей в ОУ вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой ОУ;
- представление к награждению Почетной грамотой Отдела образования муниципального образования, Почетной грамотой Главы муниципального образования, Почетной грамотой Управления образования Администрации субъекта РФ, Почетной грамотой Главы субъекта РФ, Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования субъекта РФ, Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ";
- представление к присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ";
- премирование за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности;
- поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ.

1.4. При оценке труда педагогических и руководящих работников ОУ учитываются следующие показатели:

- высокая эффективность педагогического труда;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сохранение контингента учащихся;

- работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организация школьного питания;
- выполнение особо важной для ОУ работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в ОУ, а также мероприятиях, повышающих авторитет и улучшающих имидж ОУ;
- руководство внеурочной деятельностью по предмету;
- успешное выполнение плановых показателей;
- применение современных технологий обучения и воспитания;
- активная работа с общественностью;
- создание планов и программ обеспечения качества образования;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- работа по проблеме общественно-государственного развития ОУ;
- эффективная работа с родителями (законными представителями).

1.5. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива ОУ. Контроль его исполнения осуществляет Управляющий совет ОУ.

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению почетными ОУ разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ" и присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ" производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ" и присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ" производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения учителей-предметников, проблемной лабораторией, родительским сообществом класса;
- обсуждение кандидатуры на научно-методическом совете – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ" и присвоение почетного звания "Заслуженный учитель РФ" осуществляет специалист по кадрам.

3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

3.1. Премирование работников ОУ, а также установление и осуществление поощрительных выплат производится по результатам, установленным научно-методическим советом ОУ, из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$\text{ФОТст.} = \text{ФОТпост.} + \text{ФОТкач.} + \text{ФОТпрем.} + \text{ФОТраз.}$, где:

ФОТст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТпост. – стимулирующие ежемесячные выплаты постоянного характера;

ФОТкач. – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для систематических поощрительных выплат за качество труда.

ФОТпрем. – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок и поощрительных выплат за качественное выполнение конкретного объема работ по организации инновационной, вариативной, методической, воспитательной, внеурочной и внеклассной деятельности, не входящих в круг должностных обязанностей и не стимулируемых за счет поощрительных выплат за качество труда(ФОТкач.);

ФОТраз. – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для разовых выплатстимулирующего характера.3.3. Доплаты устанавливаются приказом директора.

3.4. Приказом директора могут назначаться разовые премии к юбилейным датам со дня рождения (50-, 55-, 60-летие), юбилейным датам трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию (ФОТ раз. приложении 1).

3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты постоянного характера (ФОТ_{пост.}) устанавливаются в следующем порядке:

3.5.1. Надбавка за работу в сельской местности в размере 25% устанавливается руководителям и специалистам муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельской местности;

3.5.2. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1. - «Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

- Коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории		коэффициент квалификации
вторая	квалификационная категория	0,08
первая	квалификационная категория	0,18
высшая	квалификационная категория	0,38

- Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный (Народный) работник»:

Наличие звания, ученой степени	коэффициент
кандидат наук, звание Заслуженный (Народный) работник	0,08
ученой степени доктора наук	0,15

- Персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику

муниципального образовательного учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

3.5.3 Выплаты за педагогический стаж:

От 10 до 20 лет – 250 рублей

От 20 лет и выше – 500 рублей

3.6. Ежемесячные надбавки (ФОТ_{прем.}) устанавливаются на определенный период времени (квартал) за выполнение конкретного объема работ, предусмотренного индивидуальным планом работника, по осуществлению инновационной, экспериментальной деятельности (в т. ч. за разработку индивидуальных и групповых проектов), а также за внедрение современных технологий в образовательную практику, за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, в работе со слабоуспевающими детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья (приложение 2). Надбавка отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора.

3.7. Основанием для установления систематических поощрительных выплат учителям ОУ (ФОТ_{кач.}) являются качественные показатели, приведенные в приложении 4.

3.8. Основанием для установления разовых премий и осуществления поощрительных выплат (ФОТ раз. приложение 1):

- *заместителям директора по содержанию образования и науке, методической работе, учебно-воспитательной работе, внеклассной воспитательной работе, по правовым вопросам, руководителем психологической службы* являются:

- высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в ОУ;
- качественная организация предпрофильной подготовки, профильного обучения;
- качественное выполнение плана воспитательной работы;
- организация систематического контроля информационно-методического обеспечения образовательного процесса, ведения учебной документации и других направлений внутреннего контроля; высокий уровень проведения промежуточной и итоговой аттестации;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических и руководящих работников ОУ;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- *заместителям директора по финансовым вопросам и АХЧ:*

- оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в ОУ (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. п.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- оперативное устранение возможных аварий;
- подготовка экономических расчетов;
- своевременное и качественное представление отчетности и другой документации;
- *заведующей библиотекой, читальным залом:*
 - высокая читательская активность обучающихся;
 - участие в школьных, районных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;
- *младшему обслуживающему персоналу:*
 - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество **и высокие результаты работы** является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления ОУ.

Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Директор образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

На основании представления директора образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органом самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Итоговый оценочный лист представляется в бухгалтерию управления образованием, где количество баллов пересчитывается пропорционально нагрузке педагогического работника и рассчитывается итоговое количество баллов по учреждению.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$ЕСВ = Д * Б$ где:

ЕСВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

Сумма стимулирующей выплаты устанавливается с 01.01.2014г. до конца 2013-2014 уч. года, а в последующем на начало каждого учебного года и подлежит отражению в тарификационном списке.

3.10. Премирование за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- административной экспертизы качества образования;
- проведения ЕГЭ;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной школы (если она проходит в новом формате);
- городских, областных контрольных работ;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;

- участия обучающихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений;
- мониторинга уровня сохранности здоровья школьников;
- мониторинга психологического комфорта учащихся;
- мониторинга результативности организации адаптационных процессов.

3.11. Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образования, осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного документа – программы, проекта, методической разработки, доклада и т. д.;
- получения педагогом высокой рейтинговой оценки по итогам аналитической работы научно-методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной группы.

3.12. Поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ осуществляются при условии высокой экспертной оценки выполнения данных работ по представлению директора (ФОТ раз. приложение 1)

Приложение 1 к Положению

Разовые премии и поощрительные выплаты

№	Показатель	Рубли	Контролирующее лицо
1	Юбилейные даты 50,55, 65	до 1000	Председатель профкома
2	Юбилейные даты трудовой пенсии	до 1000	
3	Уход на пенсию	до 1000	

№	Наименование должности	Показатель	Рубли	Контролирующее лицо
1	Зам.дир. по УВР и ДО	высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в ОУ	до 500 руб.	Директор
		качественная организация предпрофильной подготовки, профильного	до 500 руб	

		обучения		
		качественное выполнение плана воспитательной работы	до 500 руб	
		организация систематического контроля информационно- методического обеспечения образовательного процесса, ведения учебной документации и других направлений внутреннего контроля; высокий уровень проведения промежуточной и итоговой аттестации	до 500 руб	
		качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ	до 500 руб	
		сохранение контингента обучающихся	до 500 руб	
		высокий уровень организации аттестации педагогических и руководящих работников ОУ	до 500 руб	
		поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 500 руб	
2	Заведующий хозяйством	оперативное материально- техническое, ресурсное	до 300 руб.	Директор

		обеспечение образовательного процесса		
		обеспечение санитарно-гигиенических условий в ОУ (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. п.)	до 200 руб.	
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 500 руб.	
		обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 300 руб.	
		оперативное устранение возможных аварий	до 200 руб.	
		своевременное и качественное представление отчетности и другой документации	до 300 руб.	
3	Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	до 300 руб.	Зам.дир.по УВР
		участие в школьных, районных мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга	до 500 руб.	
4	Младший	содержание участка в	до 500 руб.	Директор

	обслуживающий персонал	соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений		
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 500 руб.	

Приложение 2 к Положению

Таблица критериев для определения ежемесячных надбавок и разовых премий учителям (ФОТ прем.)

Таблица критериев качества и высоких результатов работы для определения стимулирующей выплаты воспитателям дошкольной группы

№	Критерии материального стимулирования	Баллы	Контролирующее лицо
----------	--	--------------	----------------------------

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Рубли	Контролирующее лицо
1	Аттестация, курсы повышения квалификации	до 1000 рублей	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2	Участие в ДМО	за каждое участие 100 рублей	
3	Обобщение опыта работы	до 500 рублей	
4	Организация работы по профилактике правонарушений	до 300 рублей	
5	Участие учителей в ПНПО, в профессиональных конкурсах, наличие побед	до 1000 рублей	
6	Организация летнего оздоровительного отдыха и труда	до 1000 рублей	
7	Трудоемкость выполняемой работы в условиях ненормированного рабочего дня	до 300 рублей	
8	За выполнение конкретного объема работ по осуществлению методической деятельности	до 500 рублей	
9	За внедрение современных технологий в образовательную практику	до 500 рублей	
10	За индивидуализацию и вариативность ОП в работе с одаренными и слабоуспевающими учащимися	за каждое занятие до 100 рублей	
11	За осуществление инновационной, экспериментальной деятельности	до 500 рублей	

1	Ежемесячное обновление предметно-развивающей среды, соответствующей программным требованиям и возрасту воспитанников (учет изготовленных пособий с 1 сентября)		0-1	Зам.дир.по дошкольному образованию
2	Наличие участников соревнований и конкурсов		0-3	
	2.1. Муниципальный уровень	Педагог-автор		
		Педагог и дети		
		Родитель и ребенок		
	2.2. Региональный уровень	Педагог-автор		
		Педагог и дети		
		Родитель и ребенок		
	2.3. Федеральный уровень	Конкурс педагогического мастерства		
		Конкурс художественного творчества: - педагог и дети - родитель и ребенок		
3	Наличие призёров и победителей соревнований и конкурс		0-3	
	3.1. Муниципальный уровень	Педагог-автор		
		Педагог и дети		
		Родитель и ребенок		
	3.2. Региональный уровень	Педагог-автор		
		Педагог и дети		
		Родитель и ребенок		
	3.3. Федеральный уровень	Конкурс педагогического мастерства		
		Конкурс художественного творчества: - педагог и дети - родитель и ребенок		
4	Организация кружковой, студийной работы в детском саду, охватывающей педагогов, детей и их родителей.		0-2	

5	Участие в инновационной и экспериментальной работе, в разработке и реализации общеобразовательной программы		0-3	
6	Наличие методической работы педагога		0-3	
	6.1. Открытые занятия	Школьный уровень		
		Муниципальный уровень		
		Региональный уровень		
	6.2. Обобщение передового педагогического опыта			
	6.3. Научно-педагогические и методические публикации	Школьный уровень		
		Муниципальный уровень		
		Федеральный уровень		
7	Наличие аналитической работы педагога		0-2	
	7.1	Разработка аналитического материала (диаграммы, схемы, мониторинги, циклограммы)		
	7.2	Стабильность и положительная динамика качества знаний по результатам диагностического обследования		
8	Использование здоровьесберегающих технологий. (подготовка материалов и внедрение в работу с детьми нетрадиционных приемов по ЗСТ)		0-2	
9	Организация и проведение общественной работы.		0-1	
10	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода в соответствии с новым порядком		0-2	
11	За организацию работы по взаимодействию с родителями (введение в практику работы нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, активное привлечение родителей к работе детского сада).		0-2	
12	За интенсивность и напряженность труда воспитателя		0-1	

13	Снижение заболеваемости и обеспечение высокой посещаемости детей детского сада (расчет ведется из количества детей на одного педагога в группе за месяц)	0-2	
14	Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательной программы (1 раз в год)	0-1	
15	Взаимодействие с социумом.	0-1	

Приложение 3 к Положению

Критерии, снимающие кандидатуру педагога при начислении стимулирующей части оплаты труда

- Травматизм воспитанников во время образовательного процесса.
- Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников.
- Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных норм.
- Некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда по приложению 4

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы	Контролирующее лицо
1.	Невыполнение или некачественное выполнение основной общеобразовательной программы.	Да		-2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Председатель профкома
2.	Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Обнадзора, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.).	Да		-2	
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, на уроки, занятия, некорректное поведение,	Да		-2	

	невыполнение приказов, распоряжений администрации и т.д.).				
4.	Невыполнение режима дня воспитанников, учащихся	Да		-2	
5.	Неисполнение или исполнение не в полной мере своих функциональных обязанностей.	Да		-2	
6.	Отсутствие необходимой документации на рабочем месте или ее неправильное ведение.	Да		-2	

Надбавки по приложению 1, 2 отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора.

При дисциплинарном взыскании поощрительные и стимулирующие выплаты работникам не производятся.

Приложение 4 к Положению

Таблица показателей и критериев качества и высоких результатов работы для определения ежемесячной стимулирующей выплаты учителям (ФОТ кач.)

Модуль	Показатели	Баллы	Контролирующее лицо
Обеспечение современного качества общего образования	Достижение обучающимися высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по результатам административных проверок	0–3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
	Высокие достижения в ЕГЭ, ГИА и других формах внешней экспертизы оценки качества	0–3	
	Наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней	0–3	
Сохранение и	Сохранение уровня или	0–2	Руководитель

укрепление здоровья участников образовательного процесса	положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторинга		центра по работе с одаренными детьми
	Использование педагогами здоровьесберегающих технологий	0–2	
	Организация мероприятий, способствующих восстановлению здоровья обучающихся	0–2	
	Профилактика вредных привычек	0–2	
Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы	повышение уровня сформированности ученического коллектива (по результатам психологического мониторинга)	0–1	Заместитель директора по УВР
	Снижение количества пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	0–1	
	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;	0–1	
	Оптимальный уровень отношений в системе "учитель – ученик", "учитель – родитель"	0–1	
Обеспечение современного качества организационного, информационно- методического, психолого- педагогического и материально- технического сопровождения образовательного процесса	Проведение уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий высокого качества с применением современных образовательных технологий	0–2	Заместитель директора по УВР
	Педагогическое сопровождение творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий;	0–2	
	Разработка и внедрение программ сопровождения,	0–2	

педагогическими работниками	рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, качественное выполнение программы развития ОУ		
	Участие в инновационной, экспериментальной и методической работе ОУ, разработка и внедрение программ оценки качества образовательного процесса в ОУ	0–2	
	Образцовое содержание кабинета	0–1	
	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания	0–2	
	Отсутствие или снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения	0–2	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий	0–2	