«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКОУ
«Андийская средняя
общеобразовательная школа №1»
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н. Баязов
«\_10\_»\_\_\_сентября\_\_\_\_2011 г.

**Положение о стимулировании педагогических работников
МКОУ «Андийская средняя общеобразовательная школа №1»**
**I. Общие положения**
1.1. Положение является локальным нормативным актом МКОУ «Андийская СОШ №1», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом МКОУ «Андийская средняя общеобразовательная школа №1» и законодательством о труде.
1.2. Фонд стимулирования работников МКОУ «Андийская СОШ №1» формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения, привлеченных внебюджетных средств.
1.3. Цель стимулирования – повысить качество оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечить зависимость оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать работников к достижениям в профессиональной деятельности по следующим направлениям:
- на (за) разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;
- на (за) развитие научно-познавательной деятельности школьников (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам и т.д.);
- на разработку и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- на осуществление научно-методического или практического проекта;
- на повышение уровня квалификации – предоставление возможности участия в работе российского или международного семинара, конференции.

**II. Размер и виды финансовой поддержки**
2.1. Фонд стимулирования учреждения делится на две части:
95% - фонд, который распределяет руководитель МКОУ «Андийская СОШ №1», для следующих видов стимулирующих выплат работников учреждения:
- обязательные стимулирующие надбавки;
- персональные стимулирующие надбавки;
- премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения;
- стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций.
5% - используется для выплат, связанных с юбилеями, профессиональными и корпоративными праздниками, в том числе неработающим в учреждении пенсионерам, оказания материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора с согласованием кандидатур и размера выплат с председателем профкома.

2.2. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.
2.3. Обязательные стимулирующие надбавки устанавливаются в абсолютных величинах или процентном соотношении к окладу в соответствии с законами Российской Федерации и Республики Дагестан, по приказу регионального или муниципального органа управления. К обязательным стимулирующим выплатам относятся:
- надбавки за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях;
- надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук;
- надбавки за почетные звания «заслуженный» и «народный» Российской Федерации и Республики Дагестан;
- надбавки за профессиональные знаки отличия РФ и РД;
- надбавки за заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, руководство кафедрами, методическими, цикловыми и предметными объединениями, комиссиями;
- за работу в федеральном, республиканском и муниципальном эксперименте.
Перечень обязательных стимулирующих надбавок может меняться с изменениями в законодательстве РФ и РД.
2.4. Персональные стимулирующие надбавки к окладу устанавливаются высококвалифицированным работникам, в которых заинтересовано руководство учреждения для их закрепления. Персональные стимулирующие надбавки могут устанавливаться педагогам, осуществляющим профильное, углубленное обучение и профессиональную подготовку обучающимися.
2.5. Премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда образовательного учреждения.
Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов МКОУ «Андийская средняя общеобразовательная школа №1». Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.
2.6. Симулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, в процентном соотношении к окладу или в абсолютных величинах приказом руководителя школы.

**III. Порядок стимулирующих выплат**
3.1. Обязательные стимулирующие надбавки утверждаются приказом руководителя МКОУ «Андийская СОШ №1» и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.
3.2. Премии устанавливаются приказом руководителя МКОУ«Андийская СОШ №1» по представлению и решению комиссии по премиям. Руководитель представляет к премированию работников, особо отличившихся при выполнении срочной и важной работы, за достижение особых результатов. Комиссия принимает решение о премировании работников по результатам работы за определенный период:
а) Комиссия по премированию создается из представителей администрации и руководителя ППО. Персональный состав комиссии и председатель комиссии определяются и утверждаются приказом директора школы.
б) Комиссия формируется для каждого учебного года из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии – не менее 3 человек.
в) Задачами комиссии по премиям являются проведение рейтинга учителей и других работников в соответствии с Положением о показателях качества труда о назначении премий работникам в соответствии с достигнутым рейтингом и в пределах выделенного финансирования.
г) Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.
д) Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.
3.3. Премирование за качественные показатели труда и стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций оформляются приказом руководителя МКОУ «Андийская средняя общеобразовательная школа №1»

 Стимулирующие надбавки могут быть отменены или изменены за:
- нарушение трудовой дисциплины,
- нарушение устава образовательного учреждения,
- нарушение правил внутреннего распорядка,
- недобросовестное отношение к работе,
- невнимательное отношение к учащимся,
- неправильное ведение документации,
- обоснованную жалобу обучающихся или их родителей.

3.5. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава МКОУ «Андийская СОШ №1» , правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.
3.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Размер премий зависит от соблюдения единых педагогических требований и личной дисциплины работника:
- без замечаний – размер премии 100%;
- одно замечание – 30%;
- два замечания – 10 %;
- два устных замечания - 10 %.

**Критерии стимулирования учителей МКОУ «Андийская СОШ №1»**
Основание для премирования Баллы
Педагогические работники
Динамика учебных достижений
Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся
от 1 до 0,8 – 15 баллов;
от 0,79 до 0,48 – 10 баллов;
от 0,47 до 0,28 – 5 баллов;
от 0,27 до 0,08 – 1 балл
Не более 15 баллов
Качество обучения по учебным программам (оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам административных и срезовых работ различного уровня (школьных, окружных, городских)
По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия):
60%-100% - 10 баллов;
40%-59% - 8 баллов;
25%-39% - 6 баллов;
По предметам второй категории сложности (литература, история, природоведение, география, биология, информатика, технология):
70%-100% - 10 баллов;
60%-69% - 8 баллов;
55%-59% - 6 баллов;
50%-54% - 4 балла
По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, МХК, физкультура):
90%-100% - 5 баллов;
80%-89% - 4 балла;
70%-79% - 3 балла;
60%-69% - 2 балла
За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл
Результаты итоговой аттестации
(Дополнительно:
а) ЕГЭ в 11-х классах;
б) Государственная (итоговая) аттестация в 9-х классах в новой форме)
По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия):
60%-100% - 10 баллов;
40%-59% - 8 баллов;
По предметам второй категории сложности (литература, история, природоведение, география, биология, информатика):
70%-100% - 10 баллов;
60%-69% - 8 баллов;
55%-59% - 6 баллов;
50%-54% - 4 балла
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.
Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. Респуб. уровень – 5 баллов
Районный уровень – 4 баллов;
Школьный уровень
(победители) – 3 балл

Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки (численность учащихся, учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.). от 1 до 0,8 – 5 баллов;
от 0,79 до 0,6 – 4 балла;
от 0,59 до 0,4 – 3 балла;
от 0,39 до 0,2 – 2 балла
от 0,19 до 0,05 – 1 балл
Не более 5 баллов.
Тематические предметные экскурсии (по преподаваемому предмету) До 5 баллов.
Проведение внеклассных предметных мероприятий До 5 баллов за мероприятие
Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников
(количество положительных голосов/ количество опрошенных)
от 1 до 0,8 – 5 баллов;
от 0,79 до 0,6 – 4 балла;
от 0,59 до 0,4 – 3 балла;
от 0,39 до 0,2 – 2 балла
от 0,19 до 0,05 – 1 балл
Не более 5 баллов.
Использование информационно-коммуникативных технологий Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 2 баллов;
Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 1 балл
Предоставление планов и анализа работы МО Своевременное – 2 балла

Дежурство по школе, на массовых мероприятиях Регулярное и неформальное – 5 баллов
Формально с нарушениями– снимается 2 балла

Участие в инновационной деятельности, в том числе:
• Внедрение системно-деятельностного подхода в обучение, разработка инновационных дидактических материалов 10
• Проектирование уроков на основе системно-деятельностного подхода (целеполагание на уроке, организация учебного исследования, выстраивание процесса интериоризации, организация этапа саморефлексии, самокоррекции на уроке) 5-10
• Внедрение системы развивающего обучения 5-10

• Участие в проектно-творческих сессиях (мастер-классы, презентация авторских материалов, видеозапись уроков, проведение семинаров-практикумов) выступления на конференциях, круглых столах, подготовка стендовых докладов и др.
- на уровне школы 5
- на районном уровне10

 Организация проектной деятельности (по результатам предъявления проекта) 5 – 10
Участие педагога в научно-методической работе, в том числе:
- выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, педсоветах; мастер-классы: 5
- на уровне школы 8
- на районном уровне 12
Высокий уровень исполнительской дисциплины, в том числе:
- подготовки отчетов 4
-заполнения журналов 4
- заполнение электронного журнала 2

**2. Основания (критерии) для стимулирования**

Подготовка проведение внеклассных мероприятий:
- общешкольных 5
- районных 10

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, отсутствие травматизма. 5
Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек 5
Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (по итогам триместра) 3
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (по итогам года) 5
Проведение индивидуальной работы с учащимися группы риска, активное вовлечение их во внеурочную деятельность 5
Высокий процент учащихся, задействованных в проведении различных мероприятий, также участвующих в работе кружков, секций 5
Высокий процент учащихся и родителей (более 80%), удовлетворенных жизнедеятельностью класса (по итогам года) 10
Использование инноваций в воспитательной деятельности 5
Степень вовлеченности родителей в жизнедеятельность классного коллектива
Уровень воспитанности учащихся по классу
- средний 1
- хороший 2
- высокий 3

Уровень сформированности классного коллектива
- средний 1
- хороший 2
- высокий 3

**Заместители директора**
1 Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы 5
2 Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся 10
3 Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса 10
4 Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).
5
5 Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда 5
6 Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении. 5
7 Сохранение контингента обучающихся 5
8 Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 5
9 Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ). 10
10 Отсутствие, снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав 5
11 Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.) 5
12 Обеспечение нестандартного подхода в работе с детьми девиантного поведения 5
13 Средний общий балл курируемых учителей по критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителям по итогам соответствующего отчетного периода 10 – 25 учителей – 9 баллов
8 - 15 учителей - 7 баллов
5 - 10 учителей - 5 баллов
14 Общие показатели успеваемости обучающихся на окружном уровне по результатам триместра (учебного года) выше среднего – 5 баллов
15 Динамика качества образовательной подготовки обучающихся курируемых параллелей классов До 5 баллов
16 Наличие призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований окружного, городского и всероссийского уровней Всероссийский- 5 баллов, городской – 4 баллов;
районной – до 3 баллов
17 Организация предпрофильного и профильного обучения До 4 баллов
18 Показатели качества выпускников на уровне округа (аттестация в форме ЕГЭ, аттестация в 9-ом классе в новой форме) Качество 90-100% -5 баллов
Качество 70-89% - 4 балла
Качество 65-69% - 3 балла
Качество 55-64% - 1 балл
Ниже – 0 баллов
19 Организация и проведение промежуточной аттестации, окружного и городского мониторингов Высокий уровень организации – 5 баллов
Средний – 3 балла
Низкий – 0 баллов
20 Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального уровня До 7 баллов
21 Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов и т.п. До 3 баллов
22 Участие курируемых учителей (работников) в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров 100-75% посещаемости – 3 балла
23 Качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий и классных часов свыше 10 мероприятий- 3 баллов;
от 6 до 10 мероприятий- 1 балла
24 Наставничество (работа с молодыми специалистами) До 4 баллов
25 Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов До 5 баллов
26 Высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников До 7 баллов
27 Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день) До 8 баллов
28 Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса До 5 баллов
29 Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам. 100% - 8 баллов
30 Своевременное проведение замены уроков заболевших учителей 2 балла
31 Компьютерная грамотность – работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом 2 балла
32 Работа по подготовке к новому учебному году До 5 баллов
Педагог-психолог
1 Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися 5-10
2 Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля 5
3 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (по итогам года) 10
Ответственный за заполнение сайта.
1 Качественное и своевременное заполнение сайта школы.
-хорошее 10
-удовлетворительное 5

Принято на общем собрании трудового коллектива 10 сентября 2011 года