**2015-2016уч.г.**

**Рекомендуемое Управлением образования администрации МР «Табасаранский район» положение о выплате стимулирующих надбавок работникам школы.**

Положение разработано на основе Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22.11.2007 .

В целях повышения качества результатов труда, материальной заинтересованности педагогических работников школы

**рекомендуем:**

1. Руководствоваться положением о компенсационных и стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ **«КУРЕКСКАЯ СОШ»**

(приложение № 1 к настоящему приказу)

1. Руководствоваться положением о компенсационных и стимулирующих выплатах техническим работникам МКОУ **«КУРЕКСКАЯ СОШ»**

(приложение № 2 к настоящему приказу)

Согласовано: Утверждаю:

Председатель Совета школы Директор школы \_\_\_\_\_\_\_Нуров Н.М

Председатель ПК школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**Примерное положениео стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ «КУРЕКСКАЯ СОШ»**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2.Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МКОУ «Курекская СОШ»

1.3 Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

1.5. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления Учреждением - Совета школы.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.7.Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением - Советом школы и выборным профсоюзным органом -профсоюзным комитетом.

1.8. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Советом школы.

**II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения.**

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за четверть, за год по форме в соответствии с утвержденными критериями ( приложение1), мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

Для определения суммы стимулирующей выплаты за четверть набранные педагогом школы баллы суммируются.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуально.

Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

При наличии дополнительных средств на оплату труда руководитель учреждения может эти средства направить на дополнительное стимулирование работников. Размер стимулирующих средств не ограничивается верхним пределом.

Определенные таким образом выплаты педагог получает ежемесячно в течении четверти.

**Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат по окончании каждого четверти, учебного года.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | | **Баллы** |
| **Учебные достижения обучающихся** | 1. Участие учащихся в районных предметных олимпиадах | за каждый предмет и каждого ученика отдельно | 1 |
| 2. Наличие победителей районных предметных олимпиад | 1 место 2 место 3 место | 5 4 3 |
| 3. Участие учащихся в республиканских предметных олимпиадах | за каждый предмет и каждого ученика отдельно | 3 |
| 4. Наличие победителей республиканских предметных олимпиад | 1 место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место | 3 |
| 5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах | за каждое участие отдельно | 2 |
| 6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах | 1 место 2 место 3 место | 5 4 3 |
| 7. Участие в республиканских соревнованиях и конкурсах | за каждое участие отдельно | 3 |
| 8. Результативность участия в республиканских соревнованиях и конкурсах | 1 место 2 место 3 место | 5 4 3 |
| 9. Организация и проведение: - внеклассных мероприятий  - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)  10. проведение дополнительных неоплачиваемых занятий с учащимися |  | До 5 б  До 5б |
| **Качество обучения** | Всего обучающихся |  |  |
| % успеваемости | 100% | 1 |
| % качества обученности  Качество знаний по результатам контрольных срезов | 1 50-70% 2 70-80% 3 90-100% | 1-3  До 3б |
| **Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности** | Количество учащихся, получивших в итоговом (четвертном или полугодовом) внутришкольном контроле «4» или «5» |  |  |
| % учащихся, получивших в итоговом внутришкольном контроле  «4» или «5» | 1 50-70% 2 70-80% 3 90-100% | От2 до 4б |
| Количество учащихся, получивших в итоговом внутришкольном контроле отметку «2» | за каждого ученика, получившего «2» | - 1 |
| % учащихся, подтвердивших и улучшивших отметку по результатам итогового внутришкольного контроля  При значительном расхождении результатов проверочных работ с результатами текущих контр. работ | 90 – 100%  До 20 б  От 20 до 40б  Более 40б | 1  -1б  -2б  -3б |
| **Повышение уровня педагогического мастерства** | 1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства |  | 2 |
| 2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства | 1 место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место | 3 |
| 3. Руководство методической секцией | на уровне |  |
| района | 3 |
| школы | 1 |
| **Распространение опыта работы** | | |
| 4. Открытые уроки: | на уровне: |  |
| школы | 3 |
| района | 5 |
|  |  |
| 5. Выступления: | на уровне: |  |
| школы | 1 |
| района | 2 |
| республики | 3 |
| 6. Публикации |  | 3 |
| 7. Внедрение новых информационных технологий | Системно (по результатам мониторинга) |  |
| На школьном уровне | 3 |
| На уровне района | 4 |
|  |  |
| **Удовлетворенность участников образовательного процесса** | 1. Отсутствие жалоб |  | 1 |
| 2. Отсутствие конфликтных ситуаций |  | 1 |
| **Исполнительская дисциплина** | 1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями | Заполняется администрацией школы | 2 |
| 2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных | 2 |
| 3.наличие портфолио  4.отсутствие жалоб со стороны родителей  5.отсутствие жалоб со стороны руководства школы | Заполняется администрацией школы | По 2б |

**За стаж работы:**

**От 10 до 20 лет-1б**

**От 20 до 30 лет- 2б**

**Свыше 30 лет – 3б**

**Стимулирующие выплаты классным руководителям.**

* За организацию качественного дежурства класса по школе 100 руб.
* За качественную подготовку классным коллективом мероприятий до 300 руб.
* За подготовку документации в выпускных классах – до 200 руб.

**Разовые компенсационные выплаты педагогическим работникам Учреждения.**

1. За участие в соревнованиях, конкурсах в выходные дни – до 500 руб.

2. За ведение протоколов совещаний, педагогического совета – 100 руб.

**III. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены:**

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

- при наличии не снятых дисциплинарных взысканий со стороны директора школы.

**IV. Сроки действия настоящего Положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.

**Положение  
о стимулирующих выплатах техническим работникам МКОУ «КУРЕКСКАЯ СОШ»**

**(Приложение №2)**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности технических работников и ответственности за качество и результаты труда.

1.2.Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок техническим работникам МКОУ «КУРЕКСКАЯ СОШ»

1.3 Гарантиями минимальных размеров оплаты труда технических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.4. Стимулирующие выплаты техническим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом высокого качества работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы технических работников Учреждения.

1.5. На основании настоящего Положения каждый технический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат техническим работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, завхоза школы и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления Учреждением - Совета школы.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.7.Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением - Советом школы и выборным профсоюзным органом -профсоюзным комитетом.

1.8. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Советом школы.

**II. Порядок установления стимулирующих выплат техническим работникам учреждения.**

Стимулирующие выплаты техническим работникам Учреждения устанавливаются на основании представления завхоза школы и протокола комиссии по форме в соответствии высокого качества деятельности работника

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого технического работника индивидуально.

Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

При наличии дополнительных средств на оплату труда руководитель учреждения может эти средства направить на дополнительное стимулирование работников. Размер стимулирующих средств не ограничивается верхним пределом.

Определенные таким образом выплаты технический работник получает ежемесячно в течении года.

**III. Разовые стимулирующие выплаты.**

Выплаты осуществляются на основании представлении завхоза школы при:

1. выполнении дополнительных трудовых обязанностей техническим работником, не предусмотренных трудовым договором
2. выполнении дополнительного дежурства в каникулярное время
3. высокой исполнительской дисциплине

При наличии дополнительных средств на оплату труда руководитель учреждения вправе выплатить своим сотрудникам дополнительные стимулирующие выплаты. Размер таких выплат устанавливает руководитель учреждения.

*Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполняемого работниками дополнительного объема работ, их качества или интенсивности, устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах выделенных средств на оплату труда.*

**IV. Доплаты и надбавки, установленные техническим работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены:**

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

- при наличии не снятых дисциплинарных взысканий со стороны директора школы.

**V. Сроки действия настоящего Положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.