

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
школы 30.08.2011 г.,
протокол № 8

СОГЛАСОВАНО
председатель ПК МОУ
Гламаздинская сош
М.А.Жукова Л.А.Жукова
«30» августа 2011 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ Гламаздинская
сош
А.С.Секерин А.С.Секерин
Приказ по МОУ Гламаздинская
сош от «30» августа 2011 года №
2-58

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах учителям за результативность и качество
работы по организации образовательного процесса
с 01.09.2011 года

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда учителей (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения Гламаздинская средняя общеобразовательная школа (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- постановление Администрации Хомутовского района от «29» января 2010 года № 4/33
- приказ отдела образования Администрации Хомутовского района от 20.06.2011 № 254а «Об утверждении Порядка формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания»

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование педагогических работников Школы производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Основаниями для стимулирования педагогических работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в сентябре – декабре. Итогом работы является предшествующий оплате период.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат педагогам.

2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Педагогический работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей минимальное количество баллов, которое долж набрать педагог, составляет – 33.

. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.5. Комиссия по материальному поощрению работников школы (далее – Комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности учителя, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности учителя требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.6. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.7. Учитель на получение стимулирующей части вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется итоговым протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.9. Комиссия устанавливает персональные размеры стимулирующих выплат учителям.

2.10. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов), перешедших допустимый порог;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам (Приложение № 1.)

Приложение №1

Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат.

Критерии	Показатели	Баллы
Учебные достижения обучающихся	1. Наличие победителей школьных предметных олимпиад	за каждый предмет и каждого ученика отдельно победитель 1
		призер 0,5
	2. Участие учащихся в районных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно 2
	2. Наличие победителей районных предметных олимпиад	победитель 3 призер 2

	3. Участие учащихся в областных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно	2
	4. Наличие победителей областных предметных олимпиад	победитель	5
		призер	4
	5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно	1
	6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
	7. Участие в областных соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно	2
	8. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
	9. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно	по 1 баллу
Качество обучения	Положительная динамика уровня и качества обученности	За каждого ученика	1
Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности	Промежуточная аттестация		
	% учащихся, подтвердивших и улучшивших отметку по результатам итогового внутришкольного контроля	90 – 100%	1
	Итоговая аттестация (обязательные экзамены)		
	% учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами итоговой аттестации	85 – 90%	1
		91 – 100%	2
	Итоговая аттестация (предметы по выбору)		
	% учащихся, сдававших экзамен по предмету	86-100%	3
		50-85%	2
		менее 50%	1
	% учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами экзамена	90-100%	1
Средний балл по предмету (в сравнении со среднеобластным (ЕГЭ) и среднерайонным (9 класс (новая форма)	не ниже среднерайонного показателя	5	
Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по математике 28 – 30, по русскому языку 30-32 балла, за курс средней (полной) школы не менее 70 баллов	За каждого ученика	5	
Повышение уровня педагогического мастерства	1. Участие в конкурсах и выставках профессионального педагогического мастерства		5
	2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
	3. Руководство творческой группой	на уровне района	3
		школы	1
	4. Участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях	На уровне района	2
		области	5
	Распространение опыта работы		
	4. Открытые уроки:	на уровне: школы	2
района		3	

		области	5
		на уровне:	
	5. Выступления:	школы	1
		района	3
		области	5
	6. Публикации		3
	7. Использование новых информационных технологий		
	На школьном уровне	Системно (по результатам мониторинга)	2
	На уровне района		3
	На уровне области		4
Исполнительская дисциплина	1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы	до 5
	2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных		до 5
	3. Своевременность сдачи отчетов		до 5
Работа классного руководителя	1. Отсутствие пропусков без уважительной причины	100%	1
	2. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы	до 5
	3. Высокий уровень подготовки мероприятий	Заполняется администрацией школы	до 5

Заместители директора			
Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы		До 5	
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся		До 10	
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса		До 10	
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).		5	
Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда		5	
Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении.		5	
Сохранение контингента обучающихся		5	
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).		10	
Отсутствие, снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав		5	
Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)		До 10	

Обеспечение нестандартного подхода в работе с детьми девиантного поведения	До 10	
Наличие призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального, областного и всероссийского уровней	Всероссийский- 5 баллов, областной – 4 баллов; муниципальный – до 3 баллов	
Организация предпрофильного и профильного обучения	До 4 баллов	
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	
Организация и проведение промежуточной аттестации, муниципального и областного мониторингов	Высокий уровень организации – 5 баллов Средний – 3 балла Низкий – 0 баллов	
Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального уровня	До 7 баллов	
Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов и т.п. всероссийского, регионального и муниципального уровней	До 3 баллов	
Участие курируемых учителей (работников) в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров	100-75% посещаемости – 3 балла	
Качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий и классных часов	свыше 10 мероприятий- 3 баллов; от 6 до 10 мероприятий- 1 балла	
Наставничество (работа с молодыми специалистами)	До 4 баллов	
Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	До 5 баллов	
Высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	До 7 баллов	
Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	До 8 баллов	
Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 5 баллов	
Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.	100% - 8 баллов	
Своевременное проведение замены уроков заболевших учителей	2 балла	
Компьютерная грамотность – работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом	2 балла	
Работа по подготовке к новому учебному году	До 5 баллов	
Работа с отчетами по окончании учебного года	До 5 баллов	

5. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

5.1. Директор школы по согласованию с комиссией может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

6. Экономия фонда оплаты труда

6.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Порядок и срок действия положения

7.1. Положение принимается педагогическим советом Школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

7.2. Утвержденное положение действует в течение финансового года. Возможна пролонгация до внесения изменений или дополнений.

7.3. Положение является локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера всем категориям работников Школы с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполненных работ

8. Разовые стимулирующие выплаты, стимулирующие профессиональную активность учителя.

Выплаты осуществляются на основании итогов участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

1. За проведение походов и экскурсий во внеурочное время до 500 руб. в день.

2. За качественную подготовку и проведение мероприятий

Школьного уровня до 500 руб.

Районного уровня до 1 000 руб.

Областного уровня до 2 000 руб.

3. Внедрение инновационных технологий в образовательную деятельность до 1 000 руб.

4. Подготовка и проведение семинаров, практикумов, мастер- классов различного уровня

Школьного уровня до 500 руб.

Районного уровня до 1 000 руб.

Областного уровня до 2 000 руб.

5. Публичные выступления и представления школы на различном уровне (родительские собрания, конференции, методические семинары)

Школьного уровня до 500 руб.

Районного уровня до 1 000 руб.

Областного уровня до 2 000 руб.

6. Молодым специалистам 25% от оклада (1 год работы), 10% от оклада (до 5 лет работы)

Стимулирующие выплаты классным руководителям.

- За организацию качественного дежурства класса по школе 300 руб.

- За качественную подготовку классным коллективом мероприятий до 500 руб.
- За подготовку документации в выпускных классах – до 1 000 руб.

9. Премирование работников школы, иные виды выплат.

Премии и иные виды выплат работникам школы устанавливаются по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением - Совета школы на основании ходатайства профсоюзной организацией Учреждения и оформляются приказом руководителя

- за успешное выполнение сложных работ;
- за большой личный вклад в коллективные результаты труда;
- в связи с юбилейной датой;
- в связи с профессиональным праздником.

В целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь в размере до 2 000 руб.

10. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- 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.
- в случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год
- в случае наложения дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

11. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено

1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией (или трудовым коллективом) и органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, принимается в установленном законодательством и Уставом учреждения порядке.

2. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом и регламентом.

Положение

о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения (далее - Комиссия).

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя ОУ.

1.3. В состав Комиссии входят педагогические работники, представители профсоюзного комитета, представители администрации ОУ и родительской общественности.

1.4. Комиссию возглавляет председатель – руководитель ОУ. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря Комиссии.

2. Основные функции Комиссии

Комиссия осуществляет следующие функции:

осуществляет дифференциацию оплаты труда учителей ОУ в соответствии с качеством их труда;

обеспечивает действие механизмов установления стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности для категории работников в должности «учитель» из фонда надбавок и доплат ОУ;

на основании информации руководителя ОУ о размере фонда стимулирующих надбавок для работников в должности «учитель», определяет расчетный показатель по ОУ для установления размеров стимулирующих надбавок учителям за качество их трудовой деятельности для его использования при проведении выплат из фонда надбавок и доплат ОУ; определяет размер персональных надбавок стимулирующего характера учителям ОУ за качество труда на периоды с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся два раза в год в периоды с 1 по 25 июня и с 1 по 25 декабря, при установлении стимулирующих надбавок учителям на основании критериев оценки качества их труда.

3.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

3.3. Председатель Комиссии:

осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

вносит предложения по изменению состава Комиссии;

решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;

подписывает протокол Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

принимает документацию от заместителей руководителя ОУ;
извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее руководителю ОУ;
подписывает протокол Комиссии.

3.5. Члены комиссии:

участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящемуся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:
по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
при изменении места работы или должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке./p>

3.6. Учитель ОУ два раза в год не позднее 25 июня и 25 декабря:

оценивает свою деятельность с использованием типовых критериев оценки качества труда на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов согласно Приложению 2 к Критериям оценки качества труда учителей образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования;
вносит результаты самооценки в информационную карту с критериями оценивания качества труда: успешность учебной работы (динамика достижений учащихся), успешность внеурочной работы по предмету (за рамками функционала классного руководителя), результативность научно-методической деятельности учителя, результативность коммуникативной деятельности учителя; при заполнении карты указываются самооценка в баллах и ссылка на подтверждающие документы. Форма информационной карты представлена в Приложении к настоящему Положению;
представляет заполненную информационную карту заместителям руководителя ОУ по подразделениям (заместители руководителя ОУ по УВР).

3.7. Заместители директора ОУ, курирующие работу подразделений, представляют информационные карты учителей в Комиссию лично.

3.8. Информационные карты, предоставленные после сроков, указанных в п.3.6 настоящего Положения, к рассмотрению не принимаются.

3.9. При оценке информационных карт Комиссия на своем заседании:

выявляет соответствие данных по показателям в каждой информационной карте шкале оценивания индикаторов по ним;
проводит оценку обоснованности самооценки деятельности учителя на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

составляет итоговый оценочный лист с указанием балльной оценки учителей по итогам рассмотрения всех информационных карт и утверждает его.

Комиссия на своем заседании имеет право изменить балльную оценку учителей, представленную ими в информационной карте, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов. Принятое решение особо фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

3.10. Итоговое решение о результатах оценки качества труда учителей ОУ оформляется протоколом заседания Комиссии.

3.11. Утвержденный протокол с результатами оценки передается руководителю ОУ.

3.12. Руководитель ОУ на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении учителям персональных стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности из фонда надбавок и доплат на предстоящий период согласно п.2 настоящего Положения.

3.13. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество трудовой деятельности рассматривается Комиссией в случаях:
непредоставления учителем заполненной информационной карты с критериями оценивания качества его труда;
увольнения учителя.

3.14. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество труда выносится на рассмотрение Комиссии на основании:
непредоставления учителем заместителю руководителя ОУ, курирующему работу подразделения, информационной карты по окончании срока действия ранее установленной стимулирующей надбавки, согласно в п. 3.6 настоящего Положения;
приказа руководителя ОУ об увольнении учителя.

3.15. Руководитель ОУ представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих надбавок за качество труда.

3.16. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующей надбавки учителю за качество труда.

3.17. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет; протоколы включаются в номенклатуру дел ОУ и хранятся у руководителя.

3.18. В случае несогласия учителя с решением Комиссии, учитель имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением, технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.19. Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление учителя и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).

3.20. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности учителя, Комиссия и руководитель ОУ принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.

3.21. В случае несогласия учителя с новым решением Комиссии, он имеет право обратиться в районную конфликтную комиссию.

3.22. Решения Комиссии могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

3.23. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться учителя ОУ для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.