


СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
МБОУ «СОШ № 6»
с углубленным изучением отдельных
предметов
Протокол № 1
от «28» августа 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 6
с углубленным изучением отдельных
предметов»
И.Е. Володин/
Приказ № 37-ОД
от «28» августа 2017г.



Положение о премировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности, инициативы и самоотдачи работников ОО.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между подразделениями следующим образом:

- | | |
|--|-----|
| • заместителям директора | 15% |
| • педагогическим работникам | 70% |
| • техническому персоналу | 10% |
| • материальная помощь, единовременные премии | 5 % |

1.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда является единовременными выплатами и производится не реже 2-х раз в год.

1.4. Стимулирующие выплаты директору школы производятся по приказу начальника Управления образования Администрации города Реутов.

1.5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам школы в процессе проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках внутришкольного контроля и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. С целью проведения мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разработана форма отчета личных достижений каждого сотрудника.

1.7 С целью учета личных достижений сотрудников приказом директора школы назначается комиссия по проведению мониторинга и произведения расчетов в состав которой входят: директор, заместители директора по различным направлениям деятельности, руководители МСШ, ШМО, представители ПК школы.

1.8 Комиссией проверяются формы отчета личных достижений сотрудников школы, подсчитываются баллы, с учетом дополнений членов комиссии, составляется протокол с указанием набранных баллов для каждого сотрудника.

1.9 В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат комиссией устанавливается (при необходимости) минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка и определяется сумма выплат.

1.10 Окончательное решение по выплатам стимулирующего характера принимается на заседании Управляющего совета на котором обсуждаются итоги проведенного мониторинга и заслушиваются мнения членов Управляющего совета.

Заседания Управляющего совета могут проходить по мере необходимости ежемесячно, но не реже одного раза в квартал.

1.11. Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание (в устной или письменной форме), были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

1.12. Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому отказано в выплате стимулирующего характера.

2. Единовременное премирование работников

2.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвидимых работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

2.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в разделе 1 пункт 3 настоящего Положения.

2.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора ОО, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4. При наличии у работника ОО не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3. Материальная помощь

3.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику ОО по его личному заявлению в пределах средств, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;
- с юбилеем;
- с уходом на пенсию;
- с низким уровнем материального положения;
- и в других случаях.

3.3. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению ФОТ с участием члена ПК ОО.

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора ОО с указанием конкретной суммы материальной помощи.

4. Критерии оценки для расчета выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации

4.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей рекомендованы следующие:

- успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и областных конкурсах, олимпиадах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической и научно-исследовательской работе;
- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету;
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- субъективная оценка со стороны родительской общественности;
- субъективная оценка обучаемых школьников;
- участие в инновационных проектах, в работе экспериментальных площадок и т.д.;

исполнительская дисциплина и другие.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма по всем критериям не должна превышать 125 баллов).

4.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов полугодий, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

4.4. Для расчета показателей используются:

- итоговые оценки по предмету за отчетный период (триместр, полугодие, год);
- результаты административных (школьных и (или) муниципальных) работ;
- критерии достижений учащихся (призеры олимпиад, победители конкурсов, участие в конференциях, семинарах и т.д.);
- критерии активности во внеурочной воспитательной деятельности (индивидуальная работа со слабоуспевающими учащимися, индивидуальная и дополнительная работа с одаренными учащимися по подготовки их к различным конкурсам);
- работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарификационных часов; воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя;
- проведение мастер-класса, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.;
- наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими советом, объединениями, секциями, кафедрами, клубами и др.;
- использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ и других современных средств ТСО и прочие;
- прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программе высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре;
- положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников;

4.5. Подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя производится путем умножения денежного выражения одного балла на сумму баллов каждого учителя. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого учителя может быть выплачен равными долями или единовременно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.6. Расчет стимулирующей части ФОТ производится на основании разработанных в ОО критериев.

5. Лишение и снижение доплат

5.1. Решение об изменении или лишении стимулирующих доплат принимается Управляющим советом образовательной организации на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.)

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей или отказ работника от выполнения определенной работы в рамках должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или работника школы;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

Директор должен уведомить работника в письменной форме об изменении доплат