«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКОУ
«Тляхская средняя
общеобразовательная школа »
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Х. Гитинов
«\_13\_»\_\_\_января\_\_\_\_2018 г.

**Положение о стимулировании педагогических работников
МКОУ «Тляхская средняя общеобразовательная школа»
I. Общие положения**
1.1. Положение является локальным нормативным актом МКОУ «Тляхская средняя общеобразовательная школа»регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом МКОУ «Тляхская средняя общеобразовательная школа» и законодательством о труде.
1.2. Фонд стимулирования работников МКОУ «Тляхская средняя общеобразовательная школа»» 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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа», 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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа» 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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа» и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.
3.2. Премии устанавливаются приказом руководителя МКОУ«Тляхская средняя общеобразовательная школа» 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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа»  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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа», 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 «Тляхская средняя общеобразовательная школа»**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 13 января 2018 года