Муниципальное образовательное учреждение

 Пимено - Чернянская средняя общеобразовательная школа

УТВЕРЖДЕНО УТВЕРЖДЕНО

С учетом мнения профсоюзного Директор

Комитета МОУПимено – Чернянской СОШ МОУ Пимено -Чернянской СОШ

Протокол №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.С.Дрозденко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Н.Сердобинцева

**Положение**

**о порядке определения показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ, результативности и качества труда административно-управленческого состава МОУ Пимено – Чернянской СОШ**

х.Пимено - Черни 2009 г.

**Положение о порядке определения показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ, результативности и качества труда административно-управленческого состава МОУ Пимено - ЧернянскойСОШ**

1. **Общие положения**
	1. настоящий порядок разработан в целях выявления

- личных компетенций педагогических работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ;

 - результативности и качества труда административно-управленческого состава МОУ Пимено - Чернянской СОШ;

- распределения стимулирующего фонда оплаты за повышение качества образования в МОУ Пимено - Чернянской СОШ

**2. Порядок рассмотрения личных компетенций.**

2.1. Педагогический работник самостоятельно готовит документы, характеризующие показатели проявления его компетентностей, в соответствии с избранным Перечнем показателей проявления компетентности или Альтернативным перечнем показателей проявления компетентности и предъявляет их администрации общеобразовательного учреждения.

2.2. Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией общеобразовательного учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября по согласованию с органом государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения на основании его личного обращения (заявления).

2.3. Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения показателей проявления компетентности педагогического работника (педагога-психолога) для определения размера стимулирующих выплатустанавливается локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

2.4. Членами органа государственно-общественного самоуправления общеобразовательного учреждения проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма балов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю общеобразовательного учреждения.

2.5. Членами профсоюзного комитета общеобразовательного учреждения проводится анонимное анкетирование педагогических работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%) для определения степени удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма балов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю общеобразовательного учреждения.

Степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель**  | **Оценка (%)** |
| **Не удовлетворен** качеством предоставляемого образования | **Частично удовлетворен** качеством предоставляемого образования | **Полностью удовлетворен** качеством предоставляемого образования |
| Степень удовлетворенности | 0 | 1 | 2 |

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись\_\_\_\_\_\_\_\_

Степень удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель**  | **Оценка** (%) |
| **Не удовлетворен** организацией образовательного процесса  | **Частично удовлетворен** организацией образовательного процесса  | **Полностью удовлетворен** организацией образовательного процесса  |
| Степень удовлетворенности | 0 | 1 | 2 |

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись\_\_\_\_\_\_\_\_

2.6. Руководитель МОУ Пимено – Чернянской СОШ представляет в Управляющий Совет школы публичный доклад, содержащий аналитическую информацию о результатах анкетирования преподавателей и родителей степенью удовлетворенности организацией образовательного процесса и о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.7. Управляющий Совет МОУ Пимено - Чернянской СОШ подводит итоги, подсчитывая общее количество баллов по каждому учителю, принимает решение общим числом голосов по поводу согласия или не согласия с решением комиссии по проведению тарификации.

2.8. На основании решения Управляющего Совета МОУ Пимено - Чернянской СОШ директор школы издает приказ об установлении надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, согласно показателей компетентности каждого педагога.

3. Делопроизводство .

3.1. Анкеты родителей, заявления педагогов, бланки с перечнем компетенций стимулирующего характера педагогов МОУ Пимено – Чернянской СОШ, бланки с оценкой проявления компетентностей администрации школы учителями и родителями хранятся у директора школы в течении года.

3.2. Локальные акты: о порядке определения показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Пимено – Чернянской СОШ, результативности и качества труда административно-управленческого состава МОУ Пимено - Чернянской СОШ, выписка из протокола решения Управляющего Совета и выписки из приказов хранятся у директора школы в течение года.

Муниципальное образовательное учреждение

Пимено - Чернянская средняя общеобразовательная школа

УТВЕРЖДЕНО УТВЕРЖДЕНО

С учетом мнения профсоюзного Директор

Комитета МОУ Пимено – Чернянской СОШ МОУ Пимено - Чернянской СОШ

Протокол №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.С.Дрозденко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Н.Сердобинцева

**Положение**

**о премировании работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ, об оказании материальной помощи работникам МОУ Пимено - Чернянской СОШ**

х.Пимено - Черни 2010 г.

**Положение**

**о премировании работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ, об оказании материальной помощи работникам МОУ Пимено - Чернянской СОШ**

1. Настоящее ПОЛОЖЕНИЕ регламентирует порядок установления премий, поощрительных надбавок и доплат, материальной помощи, выплачиваемых за счет фонда экономии заработной платы следующим категориям:

* - работникам, достигшим возраста 50, 55,60 лет, проработавшим в образовании не менее 15 лет в размере 1 оклада;
* работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в размере 1-2 окладов;
* молодым специалистам, окончившим учебные заведения;
* ветеранам педагогического труда, в качестве материальной помощи ко Дню Учителя и Дню Знаний;
* работникам школы за конкретные достижения в образовательном и воспитательном процессе

2. **Премия** – это единовременное денежное вознаграждение, которое выделяется сотруднику или группе сотрудников за конкретные достижения.

Осуществление премии в размере 1 – 2 окладов выплачивается работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий за:

- личный вклад в развитие образовательного учреждения;

- своевременность и качество выполняемой работы, должностных обязанностей, заданий, поручений;

- деловую активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

- создание системы работы с отстающими детьми;

- создание системы работы с одаренными детьми;

- большой вклад в нравственное и патриотическое воспитание подрастающего поколения;

- руководство творческими, исследовательскими проектами;

- высокие достижения в олимпиадах и конкурсах районного, областного, общероссийского и международного масштабов;

- долголетний и добросовестный труд.

- за хорошую постановку спортивно-массовой работы в ОУ;

- за хорошую подготовку ОУ к новому учебному году;

- за высокие показатели и качество учебно-воспитательной и воспитательной работы;

- за лучшую организацию работы на пришкольном учебно- опытном участке;

- за хорошую организацию работы ученических бригад;

- за хорошую организацию системы учебно- воспитательной, воспитательной работы;

- за особый вклад в методическую работу ОУ;

- за обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работу по написанию авторских программ, курсов, методических пособий;

- за участие в районных, областных, общероссийских конкурсах профессионального мастерства;

- за обобщение и обмен опытом, через проведение серии открытых уроков, мастер- классов, предметных недель;

Оплату осуществлять за счет фонда экономии заработной платы.

4. **Материальная помощь** в размере 1-2 окладов выплачивается за счет сэкономленного фонда оплаты труда работникам школы по предъявленному заявлению, подтверждающим документам и по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- длительной болезни работника или его детей;

- медицинского обследования работника в медицинских учреждениях;

- смерти близких родственников;

- несчастного случая, связанного с потерей имущества (пожар, наводнение, стихийные бедствия);

- затруднительного материального положения для работников, воспитывающих детей в неполной семье.

Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально.

5. Данное положение действительно до принятия нового Положения.

Муниципальное образовательное учреждение

 Пимено – Чернянская средняя общеобразовательная школа

УТВЕРЖДЕНО УТВЕРЖДЕНО

С учетом мнения профсоюзного Директор

Комитета МОУ Пимено - Чернянской СОШ МОУ Пимено - Чернянской СОШ

Протокол №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.С.Дрозденко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Н.Сердобинцева

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении надбавок и доплат компенсационного характера к должностным окладам работников**

**муниципального образовательного учреждения Пимено - Чернянской средней общеобразовательной школы**

Х.Пимено -Черни, 2010 г.

**Положение**

**об установлении надбавок и доплат компенсационного характера к должностным окладам работников муниципального образовательного учреждения**

**Пимено - Чернянской средней общеобразовательной школы**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1 Данное положение разработано на основании с. 32, 54 Закона РФ « Об образовании», Постановления Минтруда РФ от 04.03.1993г. №43 « О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий», Распоряжения Правительства РФ от 09.06.1992г. № 1037-Р, Письма Минобразования РФ от 03.03.1995г. Размеры надбавок и доплат стимулирующего характера (за работу, не входящую в обязанности работника) определяется учреждением; Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования Волгоградской области от 06.03.10 г.

1.2. Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда максимальными размерами не ограничиваются 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 средств на оплату труда.

1.3. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

В доплаты и надбавки входят дополнительные виды работ, а также высокая напряженность и качество.

Надбавки и доплаты можно использовать путем введения в штаты учреждения соответствующих должностей для выполнения работ, за которые ранее производилась дополнительная плата.

1.4. В данный перечень доплат и надбавок не входят:

- работа в праздничные дни,

- работа в ночное время,

- и другие надбавки, предусмотренные другими законодательными актами.

**II. НАДБАВКИ И ДОБАВКИ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ:**

**1.1. Учителям:**

- за классное руководство – до 10%

- за проверку тетрадей :

 учителям русского языка-15%

 учителям математики, учителям начальных классов – до 10 %

иностранного языка – до 5%

- за заведование кабинетами – до 5 %

- за пришкольный участок – до 10%

- за делопроизводство – до 10%

- за заведование мастерской – до 10 %

- за проведение внеклассной работы по физической культуре – до 5%

- за организацию инновационной деятельности – до 5%

- за руководство МО - до 10%

- за обслуживание компьютеров – до 5 %

- за работу уполномоченного по охране труда – до 20 %

- за работу по охране прав детства- до 10 %

- за внеклассную работу по физкультуре – до 20 %

- за оформление документов в пенсионный фонд педагогическим работникам – до 15 %

- за каждый работающий компьютер – до 1 %

- за организацию информационного процесса – до 15 %

- за ведение протоколов педсоветов, совещаний, собраний – до 15%

- за инновационную работу, освоение новых образовательных технологий – до 10 %

- за осуществление мониторинга по использованию ресурсов сети ИНТЕРНЕТ – 10%

- за организацию работы Администратора точки доступа к сети ИНТЕРНЕТ – до 15%

- за организацию питания учащихся (буфет) – до 10 %

- за руководство НОУ- до 10 %

- за наличие почетного звания и отраслевых наград – до 20%

- за выслугу лет- до 25 %

-за уровень образования- до 25%

**1.2. Вспомогательному техперсоналу:**

- за сложность и напряженность работы водителю автобуса – до 30%

- за работу с бесплатными книгами – до 10 %

- за подогрев, кипячение воды – до 10 %

- за очистку снега в условиях риска – до 15 %

- за мытье общественного туалета – до 10%

- за выполнение подсобных работ (рабочий по ремонту здания) – до 15 %

- за ремонт столов и стульев – до 15 %

 - за отсутствие канализации – до 25 %

- за обслуживание емкости для мытья обуви – до 15 %

- за обслуживание мусоросборника – до 25 %

- за классность (водителю) – 25 %

- за отсутствие гаража (водителю) – до 90 %

- за выезд за пределы района (водителю) – до 30 %

- ведение протоколов собраний, заполнение учетной ведомости на зарплату – 10%

- выполнение работ по уходу за зелеными насаждениями ( обрезка, обработка¸ полив) – до 10 %

- разгрузка угля – до 10 %

- за организацию работы ответственного за теплохозяйство – до 15%

- за расширение зоны обслуживания за счет вакантной должности – до 100 %

- за ведение документации по автобусу до 15 %

- за уборку территории перед входом в школу до 10%

- за поддержание школьного двора в надлежащем санитарном состоянии- до 10 %

**III. НАДБАВКИ И ДОБАВКИ УМЕНЬШАЮТСЯ ИЛИ ОТМЕНЯЮТСЯ , ЕСЛИ:**

 Настоящее Положение вводится в действие с 01.09.2010 г. и действует до его изменения или отмены. Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушений трудовой дисциплины приказом директора, с учетом мнения профсоюза.

**IV.** Настоящее Положение утверждается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ Пимено - Чернянской СОШ.

Муниципальное образовательное учреждение

Пимено – Чернянская средняя общеобразовательная школа

УТВЕРЖДЕНО УТВЕРЖДЕНО

С учетом мнения профсоюзного Директор

Комитета МОУ Пимено-ЧернянскойСОШ МОУПименоЧернянской СОШ

Протокол №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.С.Дрозденко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Н.Сердобинцева

 **Положение о порядке определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников**

**МОУ Пимено - Чернянской СОШ**

**Котельниковского муниципального района**

 **Волгоградской области.**

х.Пимено - Черни 2010 г.

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников МОУ Пимено - Чернянской СОШ за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.2. Расчет выплат стимулирующего характера работникам МОУ Пимено - Чернянской СОШ производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам МОУ Пимено - Чернянской СОШ в течение года производится исключительно в следующих случаях:

* при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников ОУ;
* при изменении штатной численности педагогических работников ОУ;
* при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда ОУ.

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с Отделом образования и молодежной политики администрации Котельниковского муниципального района Котельниковского в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера работникам МОУ Пимено - Чернянской СОШ устанавливается коллективным договором, Положением о порядке определения показателей проявления компетентности педагогического работника МОУ Пимено - Чернянской СОШ Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

**2. Установление размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ** **педагогическим и руководящим работникам Учреждения**

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

2.1.1. руководителям (директорам), заместителям руководителя (директора).

2.1.2. учителям, педагогам- организаторам, преподавателям- организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

2.2.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы[[1]](#footnote-2), доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по учреждению[[2]](#footnote-3).

2.2.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам учреждения, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников по ОУ[[3]](#footnote-4).

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки[[4]](#footnote-5).

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя ОУ состоят из основной стимулирующей надбавки[[5]](#footnote-6).

2.4. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя МОУ Пимено - Чернянской СОШ расчет выплат стимулирующего характерапроводится в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждений.

2.5-. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю МОУ Пимено - Чернянской СОШ зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по ОУ, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса. Решение о размере стимулирующей надбавки принимается Отделом образования и молодежной политики администрации Котельниковского муниципального района Котельниковского по согласованию с территориальным органом государственно-общественного управления образованием по состоянию на 1 сентября на основании публичного отчета.

1. Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности работника определенной с учетом качественных показателей обученности учащихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников и показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающих специфику деятельности Учреждения. Перечисленные показатели проявления компетентности и альтернативные (сертифицируемые) показатели приведены в Приложении 3. [↑](#footnote-ref-2)
2. ОНпр = Кпр  х Тун х Опр х Снш, где:

ОНпр - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

Тун - доля тарифицированной учебной нагрузки (Тун ≤ 1);

Опр - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов.);

Снш - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Учреждению (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса. Снш ≤ 1). [↑](#footnote-ref-3)
3. ПНпр= (Кпр - 1,03 х Р) х, где:

ПНпр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

Р - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Учреждению;

ФОТст(п) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения;

ОНпр - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Учреждения. [↑](#footnote-ref-4)
4. СВпр = ОНпр + ПНпр , где:

СВпр - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

ОНпр - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПНпр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при ПНпр < 0 принимается ПНпр=0). [↑](#footnote-ref-5)
5. ОНзр = х Озр , где:

ОНзр - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя Учреждения;

k - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем Учреждения самостоятельно;

Р - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Учреждению;

Снш - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Учреждению (Снш ≤ 1).

Ур - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Учреждением образования (в процентах);

Упр - степень удовлетворенности педагогических работников Учреждения организацией образовательного процесса (в процентах);

Зр - количество заместителей руководителя Учреждения;

Озр  - оклад заместителя руководителя Учреждения. [↑](#footnote-ref-6)