

«Рассмотрено»

на заседании Совета школы

Протокол № 5 от 15.01.2014 г.

«Утверждаю».

Директор школы

Е. В. Семейкин.

Приказ № 4/Д от 18.01.2014 г.

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ Старохворостанской СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минсоцразвития России от 29 декабря 2007 г №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" и типовым положением об оплате труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с органом самоуправления наделенного соответствующими полномочиями, и профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стаж педагогической работы.

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования (бюджетных и/или внебюджетных).

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

2.1.1. Показателями качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы могут быть признаны внедрение инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа (в т.ч. подготовительные работы), обеспечение реализации НОИ «Наша новая школа», продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников учреждения, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней.

Эти показатели могут быть зафиксированы в рейтинговых листах.

Выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высоким результатам устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда (рекомендуется не менее 40%).

2.1.2. В целях развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс планов, программ между педагогами, подразделениями, творческими группами, при подведении итогов, которого учитывается вклад конкурсантов в достижение планируемых результатов, эффективность деятельности.

Порядок, условия конкурса между участниками конкурса (педагогами, подразделениями, творческими группами) и условия назначения работникам выплат стимулирующего характера определяется положением о конкурсе, согласованным с методическим (научно-методическим) советом, в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работников образовательного учреждения.

2.1.3. В качестве конкурсных критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с п.2.1.1 и 2.1.2 могут учитываться следующие показатели:

наличие и показатели эффективности реализации программы участника конкурса (педагога, подразделения, творческой группы);

наличие и показатели научной и научно-методической деятельности;

наличие и показатели внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий и т.д.;

проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями;

реализация социальных проектов и программ;

ведение внеучебной научной, воспитательной и иной, не входящей в должностными обязанности деятельности, работы с учащимися и др.

2.2. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.3. Работникам устанавливаются гарантированные выплаты за почетное звание, правительственные и государственные награды, отраслевые знаки отличия в процентах от должностного оклада.

Работникам, имеющим ученую степень доктора и ли кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, устанавливается гарантированная выплата в процентах от должностного оклада.

2.4. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Для педагогических работников и работников относящихся к категории «специалисты» в стаж непрерывной работы входит стаж работы по специальности.

Начисление выплат за стаж непрерывной работы в учреждении производится в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения в пределах средств фонда стимулирования, но не более 20% фонда стимулирования учреждения и на основании положения о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения. Выплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (таблица 1)

Таблица 1.

Примерные размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

2.5.С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в учреждениях, рекомендуется производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.5.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку педагога в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Категории молодых специалистов	Коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	1,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	1,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	1,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	1,30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

2.5.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.5.3 данного пункта.

2.5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.6. Периодичность премиальных выплат устанавливается по итогам работы за месяц. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значением не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) учреждения показателей эффективности деятельности.

. Соотношение долей премиального фонда определяется следующим образом: Фп.ауп = 10 % Фп, Фп.пед.уч = 77 % Фп, Фп.пед.др = 5 % Фп, Фп.моп = 8 % Фп.

Школа к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей (приложение 1).

2.7. Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования и (или) основания для отказа в премиальных выплатах.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

2.8. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;

 - при нарушении правил техники безопасности;

 - при нарушении правил ведения документации.

2.9. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией и органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, принимается в установленном законодательством порядке.

3.2. В Положение могут вноситься изменения в установленном порядке.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДРАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

№	Показатели премирования	Макс. балл
1	Качество образования	
1.1.	Успеваемость учащихся по итогам четверти, полугодия: 100%	3
1.2.	За достижение учащимися более высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом по итогам четверти	3
1.3	За подготовку учащихся-призеров районных конкурсов, олимпиад	
	- школьного уровня	2
	-муниципального уровня: участие/призер/победитель	3/8/11
	- областного уровня: участие/призер/победитель	8/15/20
	-всероссийского уровня	12/20/30
1.4.	За замещение уроков	по 0,5; 2 за каждый урок
1.5.	За внедрение новых программ, учебников.	5
1.6	Участие в инновационной деятельности.	от 1 до 10
1.7.	Организация деятельности научно-исследовательских обществ учащихся	10
1.8	За активное использование ИКТ	5
1.9	Администрирование школьного сайта.	10
1.10	Администрирование электронных дневников и журналов, обработка электронной почты.	10
1.11	Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания	
1.11.1	- со слабоуспевающими учащимися	По 2б.за каждого
1.11.2	- с учащимися, пропустившими занятия по болезни	По 2б.за кажд.
1.11.3	- со способными детьми, кружки предметные	По 2б.за кажд.
1.11.4	Подготовка к экзаменам (консультации) ОГЭ, ЕГЭ	По 2б.за кажд.
1.11.5	- адаптация учащихся в классном коллективе	
1.12	За выполнение всеобща: отсутствие пропусков без уважительной причины, опозданий	5
1.13	За обслуживание компьютерной и мультимедийной техники	4-30
1.14	За использование здоровьесберегающих технологий.	1-6
2	Методическое обеспечение образовательного процесса	
2.1.	За руководство школьным методическим объединением	2
2.2.	За участие в подготовке и проведении	
2.2.1	- семинара окружного/районного на базе школы	10/15
2.2.2	- семинары, конференции (участие/выступление) районные / областные	2/5 / 5/10
2.2.3	- педсоветы	2
2.2.4	-методические объединения (школа/район) (участие/выступление)	1/3 / 2/5
2.2.5	- открытые мероприятия (уроки, классные часы, внеклассная работа)	2-10
2.3.	Научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег	10
2.4.	Участие в семинарах, форумах, школах актива (округ/район/область)	4/5/6 за кажд.
2.5	За взаимопосещение уроков	2 за кажд.
2.6	За участие и победу в конкурсах проф.мастерства	
	-на школьном уровне (участие/победа)	3/5
	- на районном уровне (участие /призер/победа)	5/10/15
	- на областном уровне (участие/призер/победа)	10/20/30
	- участие во всероссийском конкурсе национального проекта	30
2.7	За участие во фронтальных проверках, в комиссиях районных олимпиад	5

№	Показатели премирования	Макс. балл
2.8	Наставничество, организация педпрактики, стажировка	5
3.	Организационно-воспитательные мероприятия	
3.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности	1-8
3.2.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	5
3.3	За высокий уровень организации каникулярного отдыха	
	-в школе	2
	- за пределами школы	5
3.4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, профилактике вредных привычек учащихся	5
3.5	За дежурство в выходные и праздничные дни, на вечерах	5/3
3.6	За организацию работы с родителями	
	- посещение семей учащихся	2
	- выступление на общешкольном родит. собрании	5
3.7	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебном кабинете, оформление кабинета	10
3.8	Оформление рекреаций школы	10
3.9	Активное участие в благоустройстве школьного двора	10
3.10	За организацию питания учащихся	5
3.11	Высокий уровень дежурства по учреждению, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	2-4
3.12	Высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения	5
3.13	За выполнение общественной работы	5
3.14	Результативность работы детского самоуправления	5
3.15	Выполнение функций общественного инспектора по охране прав детства	10
4.	Иное	
4.1	Оформление отчетной документации педсоветов и совещаний	6
4.2	Выполнение работы, не связанной с основной профессиональной деятельностью, в связи с производственной необходимостью	1-25

Юбиляры – 3000 руб.

Уход на пенсию (прекращение трудовой деятельности) – 3000 руб.

5. Показатели премирования технического персонала.

№	Показатели премирования	Макс. балл
5.1.	Высокое качество выполнения работы	5
5.2.	Расширение функциональных обязанностей	5
5.3.	Своевременное выявление и устранение возникших проблем по техническому состоянию школьного здания	5
5.4.	Работа по замещению отсутствующего работника	5
5.5.	Выполнение работы в связи с производственной необходимостью	5
5.6	За выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	1-15
5.7	За увеличение объема работ.	1-15

Юбиляры – 1000 р.