

Согласовано:

Председатель П.К

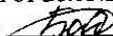


С.Н.Зоркальцева



Утверждено решением:

Совета школы от 28.03.2014 г.

Председатель  И.М. Бабичев

Приказом директора школы № 16 п.2 от 31.03.2014 г.

Директор школы  И.Г. Михайличенко

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3»
г.Осташкова Тверской области.

1. Общие положения.

1.1. Положение определяет порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Осташкова на основании Положения «О порядке и условиях оплаты труда и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования МО «Осташковский район», утверждённого Постановлением Главы МО «Осташковский район» от 29.12.2008г. № 1887, Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3», утверждённым общим собранием коллектива и Совета школы от 28.03.2014г., за особые достижения в профессиональной деятельности в виде надбавок, премий; Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 г., в соответствии с Законом № 273-ФЗ от 21.12.2012 г. «Законом об образовании в РФ», введенном в действие с 01.09.2013 г; в соответствии с Трудовым Кодексом РФ ст.144.

1.2. Целью введения системы надбавок, премий работников МБОУ «СОШ № 3» г. Осташкова является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала; повысить качество образовательных услуг в школе, обеспечить зависимость оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Соответствие показателей и индикаторов, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности определяется Советом школы, зарегистрированным в Уставе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Осташкова Тверской области.

1.4 Соответствие деятельности работников к установлению надбавок определяется комиссией по доплатам и надбавкам, в состав которой входят администрация, педагогические работники, представители профсоюзной организации, Совет школы на основе самоанализа деятельности работников.

1.5. Фонд стимулирования работников школы формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания.

2. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 3.

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие надбавки, доплаты и иные поощрительные выплаты:

2.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

2.1.2. персональная поощрительная выплата;

2.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.1.5. единовременная поощрительная выплата;

2.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.1.1 - 2.1.6 пункта 2.1 устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования по согласованию с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием с учётом мнения профсоюзной организации:

2.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым руководителю муниципального учреждения непосредственно;

2.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 2.1.1 - 2.1.6 пункта 2.1 устанавливаются руководителю муниципального учреждения отделом образования МО «Осташковский район» на определённый срок в течение календарного года.

2.4. Надбавка работникам муниципального учреждения образования за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада за наличие почётного звания по соответствующему профилю; («Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».)

10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю. («Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования», «почётный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».)

При одновременном возникновении у работника права на установление доплаты по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, доплата устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление доплаты по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, доплата устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

2.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципального учреждения образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю муниципального учреждения образования персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается отделом образования МО «Осташковский район» на определённый срок в течение календарного года.

2.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

2.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работным) муниципального учреждения образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципального учреждения образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения образования в пределах

утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом отделом образования МО «Осташковский район».

2.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения образования.

2.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (работчих) муниципального учреждения образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

Эффективность и качество:

- процесса обучения (ЕГЭ, ГИА, тематический контроль, внешний и внутренний мониторинг.)
- процесс воспитания (уровень развития классного коллектива, рост общей культуры, отсутствие правонарушений, взаимодействие с родителями.)
- доступность качественного образования.
- внеурочная деятельность

Развитие школьной инфраструктуры:

- обеспечение условий и безопасности в работе учебного кабинета.
- соблюдение норм и санитарно-гигиенического режима внешнего вида учащихся.
- наличие методических материалов и современное их пополнение.
- создание комфортной школьной среды.
- создание условий для дополнительного образования детей.
- подвоз детей к месту учёбы.

Проведение работы с детьми группы риска:

- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.
- проведение мероприятий с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, в том числе с опекаемыми детьми.
- отсутствие количества обучающихся, состоявших на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительных причин.
- работа с «трудными» семьями обучающихся.

Высокий уровень исполнительной дисциплины:

- трудовая дисциплина
- подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел.
- выполнение норм профессиональной этики.
- работа в течение года без больничных листов, что способствует качественному осуществлению образовательного процесса.
- выполнение должностных инструкций в течение года.
- степень работы с электронным дневником.

Профессиональный рост учителя

- представление собственного педагогического опыта (публикации, открытые уроки, выступления на конференциях, педагогических чтениях, представление опыта на сайте.)
- участие в профессиональных конкурсах.
- участие в инновационной деятельности школы.
- Стаж работы.

Сохранение и укрепление здоровья школьников:

- % охвата горячим питанием.
- занятость в кружках и секциях спортивной направленности.
- профилактика здорового образа жизни.
- применение здоровьесберегающих технологий через деятельный подход к обучению.
- организация оздоровительной работы с учащимися в каникулярное время (лагерь).
- формирование экологической культуры обучающихся.

Работа с одарёнными детьми:

- мониторинг успешности.
- индивидуальная работа учителя с ребёнком.
- результат участия в конкурсах и олимпиадах.

Основными показателями для осуществления стимулирующих выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителя муниципального учреждения образования и критерии его оценки, устанавливаются отделом образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не

ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3», направленный на эти цели, определяется ежегодно отделом образования МО «Осташковский район».

Механизм распределения стимулирующего фонда школы.

Стимулирующие выплаты работникам (работчим) школы по результатам труда устанавливаются комиссией по распределению стимулирующего фонда.

Комиссия по стимулирующим выплатам создаётся из представителей администрации, членов педагогического коллектива школы, членов родительского коллектива, представителей профсоюзной организации. Персональный состав комиссии определяется общим собранием педагогического коллектива.

Члены комиссии путём открытого голосования избирают председателя, который утверждается приказом директора.

Комиссия формируется на учебный год.

Количественный состав комиссии:

- представители администрации-1 человек
- представители педагогического коллектива-7 человек
- представители родительского комитета-1 человек
- представители профсоюзной организации-1 человек

Члены комиссии имеют право:

- а) оказывать консультативные услуги при подготовке и подаче документов на рассмотрение комиссии.
- б) изучать опыт работы, результативность деятельности работников, знакомиться с документами, отчётами, представленными комиссии.

Члены комиссии обязаны:

- а) знать законодательство РФ, нормативные правовые акты по вопросам функционирования школы.
- б) соблюдать нормы нравственно-этической и профессиональной культуры.
- в) работать в составе комиссии без ущерба своей основной деятельности.

Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, ведение протоколов, сбор и анализ документов является секретарь комиссии.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарём и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация протоколов

ведётся с начала календарного года. Протоколы заседания комиссии хранятся у администрации учреждения в течение 3 лет.

На основании протокола комиссии директор издаёт приказ о размерах выплат стимулирующего характера с указанием размера и периода выплат.

Комиссия определяет размер стимулирующих выплат работникам (рабочим) в соответствии с критериями Положения и в пределах имеющегося фонда стимулирующих выплат.

Алгоритм распределения стимулирующего фонда

Все педагогические работники школы в срок до 23 числа каждого месяца текущего учебного года подают данные о результатах своей работы и достижениях за отчётный месяц председателю комиссии.

За отчётный месяц производится подсчёт баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого учителя. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей за месяц делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за месяц (отчётный период)

3. Сроки и размеры выплат стимулирующего характера.

3.1. Единовременная поощрительная выплата устанавливается:

- в связи с юбилейными датами 50,55,60 лет – 1000 руб.
- в связи с профессиональным праздником «День учителя» - 400-500 руб. (при наличии средств)

3.2. Персональная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) на определённый срок в течение календарного года директором школы с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами, но не более 200% от должностного оклада.

3.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

3.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципального учреждения образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципального учреждения образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом отделом образования МО «Осташковский район».

3.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы. Максимальным размером выплата не ограничена.

3.6. Персональные поощрительные выплаты утверждаются приказом директора школы до 20 сентября текущего учебного года и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу в течение всего учебного года. В случае изменения учебной нагрузки или появления условий для увеличения или уменьшения соответствующих выплат, их начисление корректируется в течение учебного года.

Комиссия по стимулирующим выплатам принимает решение не позднее 20 декабря (по итогам первого полугодия) и 25 июня по итогам второго полугодия).

3.7. При наличии дисциплинарных взысканий снимаются стимулирующие выплаты до снятия взыскания для работников школы, на триместр для педагогических работников.

3.8. Работникам, не проработавшим отчётный период, выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

Ежемесячные выплаты для педагогических работников составляют 65-70 % месячного фонда, для администрации 15 %, для обслуживающего персонала 15 %.