

Согласовано с профсоюзным комитетом

Председатель Т.Ф. Шурыгина

Согласовано с Советом Учреждения

Утверждаю, Пр. № 243 от 06.11.2015

Директор Т.А. Истомина



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников МБОУ «Павловская СОШ», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными стандартами.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, достижение учащимися высоких показателей, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения и др.

1.2. Система стимулирования труда работников школы направлена на:

- выявление факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;
- развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышение роли органов государственно-общественного управления;
- привлечение широкой общественности к участию в процессе по стимулированию труда работников;
- усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепление в школе высококвалифицированных кадров;
- увеличение контингента учащихся школы.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается в образовательном учреждении в соответствии с федеральными законами, Уставом школы, локальными нормативными актами (настоящим Положением, коллективным договором) и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Положение содержит единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, закрепляются приказом директора школы.

1.6. Настоящее Положение утверждается директором школы при согласовании с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом школы и вводится в действие приказом директора школы.

1.7. Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение на заседании Управляющего совета школы.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение согласуются с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом школы, утверждаются директором школы и вводятся в действие приказом директора школы.

1.9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

1.10. Поощрительные выплаты работникам школы не зависят от стажа работы, объема нагрузки, не ограничиваются максимальными размерами, но суммарно не могут превышать соответствующий фонд оплаты труда школы.

1.11. В стимулирующем фонде оплаты труда предусматривается резервирование 1 % от фонда на стимулирование труда руководителя учреждения.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Оптимальное соотношение объема базовой части (ФОТб) - 70% фонда оплаты труда школы, объема стимулирующей части (ФОТст) - 30% фонда оплаты труда.

2.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагаются.

2.3. Размеры стимулирующих выплат по результатам труда для педагогических работников школы устанавливается на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Павловская СОШ».

2.4. Поощрительные выплаты по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся ежемесячно. Оценка проводится раз в год в сентябре за предыдущий учебный год.

3. Критерии эффективности труда для получения выплат стимулирующего характера.

3.1. Основными критериями при разработке показателей эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат основным категориям работников образовательного учреждения являются:

- качество и доступность общего образования;
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- социальный критерий;
- эффективность управленческой деятельности;
- развитие педагогического творчества;
- сохранение здоровья учащихся;
- исполнительская дисциплина;

а также: позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя, занятие экспериментальной и исследовательской работой, преподавание по новым учебным программам, разработка новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития образовательного учреждения, применение информационных технологий, результативная подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, совершенствование материально - технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников, системная работа по профилактике вредных привычек, выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности, проявление инициативы и творчества в работе.

3.2. Для определения поощрительных выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- мониторинга качества освоения обучающимися учебного содержания предметов;
- государственной аттестации выпускников учреждения;
- независимого тестирования выпускников учреждения;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся, воспитанников и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно — практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

3.3. Для определения поощрительных выплат за достижение высокой эффективности в работе используются результаты:

- мониторингов здоровья; психологического климата; адаптации обучающихся к условиям образовательного процесса;

3.4. Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в учреждении, осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной комиссии.

3.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4. Условия получения выплат стимулирующего характера.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	в соответствии с положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным образовательным учреждением
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

	обеспечение нормативно-правовой базы качеству организации учебно-воспитательного процесса
	обеспечение высокого уровня соблюдения правил техники безопасности и охраны труда обучающихся, воспитанников в учебно-воспитательном процессе
	качественная организация работы по профессиональному совершенствованию педагогических работников, непрерывное их повышение квалификации
	высокий уровень организации, выявления, обобщения и распространения передового педагогического опыта
Заместитель директора по АХР	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	выполнение предписания Роспотребнадзора в установленные сроки
	качественное обеспечение учета, хранения и своевременного списания товароматериальных ценностей
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	эффективность участия в психолого-педагогическом сопровождении обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации
	участие в профессиональных конкурсах: школьных, муниципальных, краевых
	популяризация собственного педагогического опыта
	овладение и внедрение в практическую деятельность науки по профилю
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
	эффективность организации библиотечно-библиографических уроков

	эффективность работы по созданию, сохранности и обновлению фонда учебников
Работники бухгалтерии	качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, лаборант, секретарь-машинистка, делопроизводитель, сторож, повар, кладовщик, подсобный рабочий)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	качество организации делопроизводства
	выполнение практической части программ в полном объеме
	качественные учет и списание продуктов
	высокое качество приготовления пищи
	соответствие ассортимента приготовляемых блюд требованиям здорового детского питания

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

5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения (Совет Учреждения), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

5.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

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