

"Согласовано"
Председатель профкома
Павлов
Гальмакова Т.В.,
"06" сентября 2014г.

"Согласовано"
Председатель Совета школы
Савельева
Савельева С.М.,
"06" сентября 2014г.



«Утверждаю»
Директор МКОУ Стрелицкой СОШ
Панина
Панина В. И.,
"03" сентября 2014 г.
Приказ № 136 от 03.09.2014г.

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ Стрелицкой СОШ Семилукского муниципального района Воронежской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Семилукского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития 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 общеобразовательного 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 МКОУ Стрелицкой СОШ устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Советом школы и профсоюзной организацией.

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;

- стаж педагогической работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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 признаются 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 высоких результатов устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда (рекомендуется не менее 50%).

2.1.2. В целях реализации принципа целевого конкурсного стимулирования, программы развития, планов по внедрению ФГОС, развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс проектов, 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 работникам образовательного учреждения.

2.1.3. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам одновременно при: получении Почетных грамот Министерства образования и науки, Департамента образования науки и молодежной политики Воронежской области, отделом по образованию и опеке администрации Семилукского муниципального района и др. (20% от должностного оклада).

2.2. 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 в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.

Начисление выплат за стаж непрерывной работы в учреждении производится в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения в пределах средств фонда стимулирования, но не более 15% 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	0,02
от 5 до 10 лет	0,03
от 10 до 15 лет	0,05
от 15 и более	0,07

2.3. Премияльные выплаты выплачивать: за сложность и напряженность труда (за работу в две смены, за замещение администрации и т.д.) от 20 до 50% от ставки; руководителям ШМО – 10% от ставки; за работу со школьным сайтом и электронными дневниками – от 10 до 30%.

2.4. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в МКОУ Стрелицкой СОШ, производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.5. МКОУ Стрелицкая СОШ самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы ежемесячно. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значениями не ограничен.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) учреждения показателей эффективности деятельности. Учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей (таблица 3).

Таблица 3

Примерные показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
------------------------	----------------------------

Педагогические работники, в т.ч. педагоги дополнительного образования	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, качества обучения, стабильность и рост успеваемости- 5-10 баллов
	доля учащихся, сдающих по выбору ОГЭ, ГИА по предмету (от количества сдающих детей; качества сдачи) – 10 баллов
	подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, участие в социальных проектах – 5-20, 20-50 баллов
	участие в инновационной деятельности, исследованиях, применения ИКТ, ведение экспериментальной работы - 10 баллов
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности, электронный дневник - 20-30 баллов
	научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег – 20 баллов
	участие в профессиональных конкурсах – 10-30 баллов
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение количества учащихся с девиантным поведением – минус 2 балла за каждого отсутствующего
	высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов (5 баллов), заполнения журналов (30 баллов), ведения личных дел (10 баллов), участие в электронном документообороте учреждения (электронные дневники – 50 баллов)
	подготовка, участие и проведение школьных мероприятий, поездки с учащимися в театры, музеи, экскурсии и т.д. – 5-10, 10-20 баллов

	<p>за сложность и напряженность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сопровождение детей на олимпиады – 10 баллов, - участие в жюри олимпиад, конкурсов – 30 баллов, - работы в две смены – 20 баллов, - проверка тетрадей – 5 баллов,
<p>Заместители руководителя по УВР, ВР</p>	<p>продуктивность реализации программы развития, образовательной программы (достижение целей программ в соответствии с показателями результативности), её соответствие приоритетным направлениям развития образования муниципального образования, региона, РФ</p>
	<p>организация деятельности стажировочной площадки</p>
	<p>организация и поддержка деятельности профессионального сетевого сообщества на разных уровнях по внедрению инноваций</p>
	<p>организация предпрофильного и профильного обучения, создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.) учащихся</p>
	<p>внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса</p>
	<p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.)</p>

	качественная организация питания и медицинского обслуживания
	сохранение контингента учащихся в течение учебного года;
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	досрочное высокое качество проведения ремонтных работ, подготовки учреждения к учебному году
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, СанПиНа в сроки, определенные предписаниями
	экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение и экономия воды
	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС
Педагог- психолог, социальный педагог, учитель- логопед	результативность коррекционной и развивающей работы с учащимися, её положительная оценка участниками образовательного процесса, учреждениями, организациями, защищающими права несовершеннолетних
	положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»
	охват обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, состоящих на различных видах учета, опекаемых детей дополнительным образованием
	высокий уровень (не менее 70%) успешной коррекционной работы от списка детей по состоянию на 1 сентября
	научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег
	успешное участие в профессиональных конкурсах
	наставничество, организация педпрактики, стажировка
Зав. библиотекой	высокая читательская активность обучающихся, как критерий привития культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	внедрение ИКТ в библиотечную деятельность: работа с базой данных «Учебники», «Книги», на электронных носителях, использование мультимедийной презентации в проводимых мероприятиях
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС

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

2.7. 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, подтверждённые результатами проведённого 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.

2.8. 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.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией и Советом школы (или трудовым коллективом) и принятое органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, вводится в действие в соответствии с установленным законодательством и

уставом учреждения порядке.

3.2. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с уставом учреждения и регламентом.