

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Васильчуковская средняя общеобразовательная школа»
Ключевского района Алтайского края**

Принято
Педсоветом
Протокол №1 от
30.08.2012г.

Согласовано
с Управляющим Советом
Протокол № 1 от 30 августа 2012г.

Утверждено
Приказом от 31 августа 2012г. № 59
Для документов



Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Васильчуковская средняя общеобразовательная школа» Ключевского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, обеспечение условий для творческой самореализации, профессионального и личностного роста учителей, администрации и работников школы.

1.2 Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.3 Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

1.4 Перечень критериев, который определяет качество профессиональной деятельности учителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, административных работников, разрабатывается и в случае необходимости пересматривается рабочей группой, создаваемой из представителей каждой группы работников, в том числе и Совета трудового коллектива (далее СТК). При разработке критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности работников.

1.5 Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2. Условия применения и размер стимулирующих выплат к должностному окладу работников школы

2.1 Условия применения и размеры стимулирующих выплат работникам школы устанавливаются «Критериями для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы» (Приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 к данному Положению).

2.2 В системе государственно-общественного мониторинга и полноты оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, представляемые Управляющему Совету школы (далее Совет) на согласование:

- а) результаты внутришкольного контроля, представляемые директором школы;
- б) результаты самооценки работников школы в соответствии с представленными директору школы отчетами работников школы (аналитический отчет, Портфолио учителя);
- в) результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей). Содержание опросного листа утверждает директор школы.
- 2.3 Основанием для установления стимулирующих надбавок работникам школы являются материалы представления, которые готовятся:
- а) директором школы на главного бухгалтера и ответственных за УВР и ВР в школе (далее заместители);
- б) результаты внутришкольного контроля предоставляют директору школы его заместители; аналитический отчет и Портфолио учителя обсуждаются на ШМО и утверждаются на Методсовете;
- в) опросный лист для учащихся и родителей разрабатывают и проводят опрос психолог и заместители директора;
- г) Аналитическую справку по техническим работникам готовит и предоставляет директору школы завхоз.

3. Порядок назначения и сроки стимулирующих выплат

3.1. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от характера и объемов выполняемых работ по итогам полугодия, согласно Приложениям № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7.

3.2. Работникам школы стимулирующие выплаты определяются приказом директора школы по согласованию с Советом школы, с учетом мнения СТК и на основании протокола экспертного Совета по внешней оценке результативности профессиональной деятельности учителя.

3.3. Директор представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера (Приложения №1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7).

3.4. При определении размера выплат учитывается трудовой вклад работника, а также, качество и результаты работы. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, стажа работы работника и максимальными размерами не ограничивается.

3.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.6. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.7. Критерии для расчета выплат стимулирующего характера.

- успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической работе, в работе творческих групп;
- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету, формирующих ключевые компетенции;
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
- субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;

- исполнительная дисциплина и укрепление трудового потенциала.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах может быть изменено, исходя из целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет показателей «субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников» и «субъективная оценка со стороны самих школьников» производится на основании анкетирования, подготовленного группой в составе: заместитель директора по воспитательной работе, психолог. Вопросы для анкетирования утверждает директор школы.

3.8. Для педагогических работников также устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

- Выплаты за непрерывный стаж работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются к оплате за аудиторную занятость в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

- Ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Советом трудового коллектива разрабатываются критерии и устанавливаются показатели премирования.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются администрацией учреждения и согласовываются с Советом трудового коллектива.

3.9. Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.10. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг устанавливается в зависимости от показателей

оценки результативности работы учреждения, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с Советом школы.

- Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

3.11. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

3.12. Порядок определения размера стимулирующих выплат для педагогов.

1. С сентября по декабрь и с января по июнь в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя по утвержденным критериям и показателям.

2. Производится подсчет баллов за каждое полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника.

3. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

4. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на период с января по июнь включительно и с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов всех учителей, т.е. определяется денежный вес одного балла.

5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с января по июнь включительно и с сентября по декабрь включительно. Выплачивается равными долями ежемесячно.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

6. В случае отсутствия корректно сформированного механизма определения какого-либо из субъективных показателей, начисление баллов по данному критерию в текущем полугодии не производится для всех сотрудников школы.

7. Совет школы по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ в учебном году должен провести 3 заседания:

- 1) Принятие Положения о распределении стимулирующей части ФОТ;
- 2) Рассмотрение и согласование представленных директором образовательного учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в первом полугодии и определение размера стимулирующей надбавки каждому учителю (сумма баллов) в январе-июне;
- 3) Рассмотрение и согласование представленных директором результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и определение размера стимулирующей надбавки каждому учителю в сентябре - декабре (сумма баллов).

При этом допускается рассмотрение на заседаниях Совета школы оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

4. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

4.1 Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета (Совета трудового коллектива и Совета школы в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учета рабочего времени и др.);
- несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

4.2 В случае вынесения работнику письменного замечания стимулирующие выплаты снимаются на один месяц. В случае вынесения работнику устного выговора стимулирующие выплаты снимаются на два месяца, а в случае вынесения письменного выговора стимулирующие выплаты снимаются на три месяца.

4.3 Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

5. Порядок принятия и срок действия Положения

5.1 Положение принимается Советом школы большинством голосов и вступает в силу с момента утверждения директором школы.

5.2 Положение может быть изменено только по решению Совета школы.

5.3 Положение действует в течение учебного года.