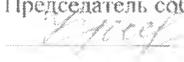


Принято на собрании трудового
коллектива МБОУ СОШ №75/62
г. Пензы

Протокол от 28.08.2014г. №3

Председатель собрания
 Л.Б.Крупак

Утверждено приказом по МБОУ СОШ
№75/62 г. Пензы от 01.09.2014г. №
89/1

Директор МБОУ СОШ №75/62
г. Пензы


В.В. Россов



Согласовано
Председатель Профсоюзной
организации МБОУ СОШ №75/62
г. Пензы

 Л.Ф. Чернышева
« / / 2014г.



П О Л О Ж Е Н И Е

о выплатах стимулирующего характера работникам
«Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы №75/62» г. Пензы»

1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №75/62» г. Пензы» (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы города Пензы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 2.11.2004 г. № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», «Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений» (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 г. № АФ - 947/96), «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5.05.2008 г. № 216н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 г. № 247н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 г. № 248н, «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» от 29.12.2007 г. № 822, зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11081, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, утвержденным постановлением Главы администрации города Пензы от 27.03.2009г. №464, с последующими

изменениями другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

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

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения в пределах утвержденных лимитов.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа работников образовательного учреждения, по представлению руководителя образовательного учреждения. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат всех категорий работников по результатам труда прилагается (Приложение №1).

1.7. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании педагогических работников устанавливается соответствующим регламентом:

- в срок до 22 числа каждого месяца педагогические работники лично заполняют карту оценки качества деятельности;

- в срок до 24 числа каждого месяца экспертная комиссия рассматривает объективность заполнения карт самооценки (на основании подтверждающих документов – портфолио учителя);

- решение экспертной комиссии доводятся до педагогических работников. В случае несогласия педагога с оценкой экспертной комиссии данный вопрос выносится на рассмотрение комиссии по трудовым спорам;

- в срок до 25 числа каждого месяца издается приказ об утверждении рейтинга учителей и расчете выплат стимулирующего характера.

1.8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования города Пензы.

1.9. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

1.10. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором или локальным актом работодателя.

1.11. Расчет стимулирующих выплат производится:

- сотрудникам с нагрузкой ставка и более - от базового оклада;

- сотрудникам с нагрузкой менее ставки от базового оклада пропорционально нагрузке.

1.12. Обязательным условием для рассмотрения вопроса для начисления стимулирующих выплат работникам школы является:

- -отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие случаев нарушения трудовой и финансовой дисциплины;
- соблюдение правил техники безопасности;
- выполнение Положений Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- строгое выполнение должностных обязанностей;

1.13. Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются в связи с ухудшением качества работы, с невыполнением возложенных обязанностей приказом директора на основании информации о показателях деятельности работников.

1.14. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться сроком на месяц, на четверть, на квартал, на определенный промежуток времени (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата) как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.15. Основанием для снятия выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;
- снижение качества работы, за которые были установлены выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по образовательному учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей, администрации на действия педагога или сотрудника образовательного учреждения.
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного педагога;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей;
- наличие дисциплинарных взысканий.
- изменение процента выплат стимулирующего характера может произойти в связи с перераспределением коэффициента соотношения (0,35) учителей и административно-хозяйственного персонала по госстандарту.

1.16. Решение о снижении и лишении стимулирующих выплат принимается директором образовательного учреждения на основании аргументированного материала, предоставляемого работниками, контролирующими данный вид работы.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц (квартал) является прилагаемая карта оценки качества педагогической деятельности педагогического работника МБОУ СОШ № 75/62 г. Пензы (Приложение № 2). Данная карта заполняется лично педагогическим работником.

Объективность заполнения карты рассматривает экспертная комиссия. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течении 2-х рабочих дней.

Педагогические работники школы оценивают результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценки качества и результативности труда, фиксируя результаты в « Портфолио педагога».

Начисление стимулирующих выплат производится из:

- 1) бюджета Пензенской области:
 - а) субвенция основного фонда оплаты труда;
 - б) субвенция доведение до средней по региону;
- 2) бюджета города Пензы.

Фонд стимулирования в образовательном учреждении делиться на две составляющих:

- из основного фонда заработной платы – распределяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе внешних совместителей), в соответствии с заполненными картами оценки качества исходя из **фактически отработанного времени**;

- из фонда доведения до средней заработной платы по региону денежные средства начисляются только **основным педагогическим работникам** исходя из **фактически отработанного времени**.

Единовременные стимулирующие выплаты (премия) сотрудников производится на основании представления директора школы и членов администрации членам комиссии по учету результатов деятельности и достижений коллектива в срок не позднее 22 числа каждого месяца. На основании представления формируется приказ учреждения не позднее 25 числа каждого месяца. Данные выплаты начисляются и выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда. В процентном соотношении премиальный фонд составляет до 30% от затарифицированного стимулирующего фонда. За исключением летних месяцев. За летний период стимулирующий фонд распределяется в августе.

2.2. Размер выплаты стимулирующего характера труда педагогического работника определяется по формуле: $P_p = \frac{B_{\text{поощ}}}{B} \times C$, где

P_p -- размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику на установленный срок;

$V_{\text{поощ}}$ – доля стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на установленный срок;

B – общая сумма баллов, набранная всеми работниками;

C – сумма баллов, набранная педагогическим работником на основании карты оценки качества педагогической деятельности учителя МБОУ СОШ № 75/62 г. Пензы.

2.3. Для определения поощрительных выплат используются итоги:

- Мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов;
- Итоговой государственной аттестации учащихся;
- Участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах;
- Участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, олимпиадах и других формах общественного предьявления образовательных достижений;
- Различных форм внешней независимой оценки качества образования.

2.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности устанавливаются согласно прилагаемого перечня оснований для начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №75/62 г. Пензы по результатам труда.

2.5 Размеры единовременных стимулирующих выплат:

максимальный размер выплаты для сотрудников школы не должен ограничиваться верхним пределом.

2.6 Административным работникам, руководителям подразделений за сложность, напряженность труда, ненормированный рабочий день могут быть установлены надбавки в размере до 70% от должностного оклада сроком до 1 года.

2.7 Выплаты поощрительного характера

Выплаты поощрительного характера устанавливаются:

-в связи с юбилейными датами сотрудников в размере базового оклада единовременно на основании ходатайства(для административных работников не более 30% от должностного оклада единовременно)

2.8 Администрацией школы два раза в год - в сентябре и в январе, а также по мере необходимости могут разрабатываться дополнительные показатели оценки качества педагогической деятельности учителя, каждый из которых уточняется подкритериями.

2.9 Администрацией школы два раза в год - в сентябре и в январе , а также по мере необходимости уточняются бальные коэффициенты каждого критерия и подкритериев.

Приложение № 1
к Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам «Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы №75/62» г. Пензы»

Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №75/62 г. Пензы
по результатам труда на основании представления

Основания:		
Педагогические работники		
1	- позитивная динамика учебных достижений учащихся	35%
2	- позитивная динамика состояния здоровья учащихся	20%
3	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	20%
4	- организация и проведение работы по выполнению учащимися требований государственных стандартов, организация мониторинга успеваемости, уровня результативности государственной итоговой аттестации	50%
5	- дополнительная результативная работа с родителями	23%
6	- результативная работа в условиях «сложного» класса (наличие опекаемых учеников, учеников, находящихся в социально-опасном положении и т.п.)	20%
7	- участие в ПНПО, его результаты	50%
8	-профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	23%
9	- организация работы по охране труда	20%
10	-за обслуживание компьютеров и ВТ	25%
11	-привлечение родителей и жителей микрорайона и участию в мероприятиях школы	30%
12	-активная работа в творческих и экспериментальных группах, лабораториях, объединениях(по разработке проектов, документации, материалов, касающихся УВП)	35%
13	-творческий подход в решении педагогических задач и достижение стабильных результатов	100%
14	- выполнение особо важных заданий руководства	По приказу директора
15	- высокое качество работ по формированию здорового образа жизни у учащихся	25%
16	- успешная реализация программы развития школы	45%
17	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Заместители руководителя, руководители структурных подразделений		
1	- активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы	20%
2	- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта(открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д.)Работа по активизации участия учителей школы в городских, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия	20%

3	- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию	20%
4	- участие в реализации программы развития образовательного учреждения	10%
5	- высокий уровень организации и контроля(мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность	20%
6	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	10%
7	- образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения	10%
8	- качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой(экспертно-методический совет, органы ученического самоуправления и т.д)	20%
9	- качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся (до достижения ими 15-летнего возраста) из школы	10%
10	- высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами (участие и призовые места педагогов (учителей) в конкурсах, конференциях, наличие авторских программ)	51%
11	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	45%
12	- разработка и внедрение в практику авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	50%
13	- позитивная динамика участия общественных организаций (Управляющего совета, совета ОУ, попечительского совета, совета бабушек и дедушек) в управлении образовательным учреждением	60%
14	- отсутствие отчислений учащихся из образовательного учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	30%
15	- стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов	30%
16	- обеспечение профессионального роста учителей (наличие учителей, повысивших квалификационную категорию по итогам аттестации)	25%
17	- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	25%
18	- создание комфортных условий в классных и других помещениях	30%
19	- достижения педагогов и учреждений в профессиональных Всероссийских и международных конкурсах	70%
20	- организация и проведение мероприятий городского, областного и всероссийского уровней	65%
21	- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся и жителей микрорайона	20%
22	- успешная реализация программы развития ОУ	17%
23	- за значимые результаты организации физкультурно-оздоровительной работы	7%
24	- организацию руководства и контроля над экспериментами	20%
25	- введение новых образовательных технологий, программ, инновационных процессов, проводимых на базе школы завучами	20%
26	- творчество и высокие показатели, позволившие обобщить и внедрить опыт работы в практику школы учителями, завучами	40%
27	- своевременное качественное оформление внеплановых документов	40%
28	- за ведение документации по несчастным случаям по форме Н-1, за оформление актов по форме	2%
29	- разработка и внедрение в практику авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%
30	- своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями, оформление актов по несчастным случаям	10%
31	- высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами (участие и призовые места педагогов (учителей) в конкурсах, конференциях, наличие	40%

	авторских программ)	
32	- качественное взаимодействие с внешними организациями (СЭС, Пожнадзор, коммунальные службы)	100%
33	- высокое качество подготовки и организация ремонтных работ	20%
34	- обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	30%
35	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	15%
36	- своевременное и качественное предоставление отчетности	20%
37	- за ведение документации и ответственности по ТБ и ОТ, электробезопасности, пожарной безопасности, теплосети	5%
38	- работа по экономии энерго-, тепло- и водоресурсов	8%
39	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Работники бухгалтерии		
1	- за координацию работы по своевременному заключению контрактов, договоров в рамках взаимодействия с другими организациями	10%
2	- своевременное внедрение новых программ по бухгалтерскому учету, по передаче индивидуальных сведений и бухгалтерской отчетности по каналам связи (интернету)	70%
3	- за экономное, эффективное, целевое и своевременное использование бюджетных средств, обеспечение полного исполнения смет по кварталам и в целом по году по школе	10,55%
4	- за высокое качество работ по экономике учреждения	15%
5	- своевременное кассовое исполнение	140,00%
6	- за разрезной характер работы	55%
7	- экономия ФЗП	40%
8	- своевременное и качественное сопровождение НСОТ и нормативно подушевого финансирования	10%
9	- интенсивность труда в связи с постоянным перерасчетом ФОТ, материальных затрат, и других показателей	10%
10	- за качественное оформление договоров и дополнительных соглашений по коммунальным услугам	35%
11	- за своевременное, качественное оформление внеплановых документов	45%
12	- оформление учредительных документов	15%
13	- за оформление аукционной документации	25%
14	- оформление договоров аренды(в т.ч возмещение коммунальных услуг арендаторами)	15%
15	- проведение аукциона по сдаче объекта в аренду	30%
16	- оформление и своевременная подача сведений по заключению, исполнению и расторжению муниципальных контрактов	30%
17	- подписание договоров, дополнительных соглашений и актов выверки по питанию детей	40%
18	- подписание договоров, дополнительных соглашений и актов выверки по молочной продукции	75%
19	- ведение учета по выдаче компенсации проезда детей-сирот. Своевременный учет документов опекунов, прием документов, выдача справок.	10%
20	- плановое распределение ежемесячного финансирования, своевременная подача заявлений на увеличения и уменьшения лимитов денежных обязательств	30%
21	- разработка положений о порядке начисления компенсационных, стимулирующих выплат работникам учреждения	30%
22	- оформление банковских карт по заработной плате на работников учреждения	20%
23	- работа по внедрению различных компьютерных программ в процессе работы	12%
24	- работа по размещению информации на официальном сайте Российской Федерации, сведений и информации о финансово-хозяйственной деятельности учреждения	70%
25	- разработка проектов приказов относящихся к финансово-хозяйственной деятельности	64,00%

	учреждения	
26	- анализ и заполнение срочных электронных форм по заданию вышестоящих организаций	75%
27	-за исполнение должностных обязанностей главного бухгалтера	61%
28	-за эффективное взаимодействие с заместителем директора по АХЧ по сверке поступления и расходования продуктов питания и материалов	32%
29	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Зав.библиотекой, библиотекарь		
1	- за пропаганду чтения среди жителей основ безопасности жизни микрорайона как формы культурного досуга в рамках программы СКК (безопасность детей)	25%
2	- высокая читательская активность учащихся	30%
3	-эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга	20%
4	-активное участие в общешкольных и районных мероприятиях	15%
5	- активное участие в общешкольных и районных мероприятиях (выступления, открытые библиотечные уроки, читательские конференции)	40%
6	- привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в мероприятиях образовательного учреждения	50%
7	- систематическое оформление тематических выставок	25%
8	- внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	20%
9	- учет библиотечного фонда учебников	15%
10	- систематическая работа по увеличению библиотечного фонда	45%
11	- внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	35%
12	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Младший обслуживающий персонал (сторож, гардеробщик и т.д.)		
1	- содержание участка в соответствии СанПиН, качественная уборка помещений	25%
2	- качественное проведение генеральных уборок, подготовка образовательного учреждения к приемке	55%
3	- за дежурство по школе во время массовых мероприятий	40%
4	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50%
5	- обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровня и т. Д.)	50%
6	- содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	12%
7	- создание здоровых и безопасных условий для обучающихся, обеспечение безопасного и комфортного пребывания учащихся на всей территории школы, обеспечение улучшенных санитарно-гигиенических условий во время учебно-воспитательного процесса	17%
8	- работа по экономии энерго-, тепло- и водоресурсов	8%
9	- высокое качество работ	80%
10	-качественное проведение косметического ремонта в каникулярное время	35%
11	- за качественное своевременное выполнение работ по уборке территории	25%
12	- оперативная и качественная подготовка зданий к зимнему периоду (утепление дверных проемов, оклейка окон)	10%
13	-качественная подготовка энергосистем к отопительному сезону	38%
14	- интенсивность работы	66%
15	- эффективная работа по содержанию в порядке и сохранности школьного здания, имущества и оборудования	20%
16	- своевременное и качественное поддержание чистоты во время массовых физкультурно-	5%

	оздоровительных мероприятий	
17	- своевременное, обязательное поддержание особого санитарного режима во время массовых инфекций	7%
18	- эффективный контроль за водоснабжением, освещением и отопительной системой	100%
19	- за качественный осмотр школьной территории, объекта школы в ночное время	23%
20	- за контроль и содержание здания школы в ночное время	23%
21	- за качественные ремонтные работы по установке и замене светильников	30%
22	- за качественное соблюдение порядка в гардеробе, наличие номерков и сохранность забытых детьми вещей	50%
23	- за качественные ремонтные работы по устранению технических неполадок в процессе работы с техническим оборудованием	80%
24	- за качественную работу по своевременному въезду и выезду машин на территории школы, открытие и закрытие шлагбаумов	30%
25	- за качественную уборку туалетов	20%
26	- за качественное мытье светильников по школе	30%
27	- за качественную уборку помещений в бассейне	60%
28	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Инструктор ФЭК		
1	- работа по профилактике и предупреждению детского травматизма	40%
2	- организация лабораторных исследований в бассейне	20%
3	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора
Секретарь		
1	- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы	94%
2	- оперативная работа с электронной почтой	60%
3	- оперативное оформление базы данных учащихся и работников для пенсионного фонда, оформление карточек ПФР учащихся	30%
4	- за качественное оформление официальных документов	101%
5	- своевременное и качественное оформление документов по учету военнообязанных	20%
6	- за четкое формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	50%
7	- за оперативное оформление документации при комплектовании педагогическими кадрами	70%
8	- подготовка документов к различным конкурсам	100%
9	-уровень исполнительской дисциплины	34%
10	- инициативность, творческое отношение к работе	По приказу директора

