



Приложение № 3
к коллективному договору

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 6»
г. Балаково Саратовской области

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
Председатель профсоюзного
комитета


Руденко Т.П.
протокол № 4 от 07.07.2014

СОГЛАСОВАНО:
Управляющий совет
Председатель
Управляющего совета


Губанова Е.Н.
протокол № 5 от 07.07.2014



Положение
о порядке и условиях распределения
стимулирующей (надтарифной) части
фонда оплаты труда

Принято общим собранием
трудоу коллектива
Протокол № 1 от 07.07.2014

1. Общие положения.

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», в связи с Постановлением Правительства Саратовской обл. от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Постановлением Главы администрации Балаковского муниципального района Саратовской обл. от 02 июля 2008 г. № 2380 « О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балаковского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (учителей), имеющих педагогическую нагрузку (аудиторную занятость), заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного муниципальным органом управления образования в установленном им порядке.

4. Настоящее Положение разрабатывается администрацией учреждения. В Положении определяется перечень критериев и показателей для педагогических работников - учителей, имеющих аудиторную занятость (учебную нагрузку), перечень критериев для заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, размер стимулирующих надбавок, выплат поощрительного характера (премий), порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и Управляющим советом и утверждается руководителем образовательного учреждения.

5. Показатели по критериям работников школы, за исключением педагогических работников, имеющих аудиторную занятость (учебную нагрузку), определяется учреждением самостоятельно.

6. Определение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам года за период с сентября по август, кроме вновь принятых педагогических работников, которым расчет производится в сентябре или январе месяца, следующим за отчетным периодом (по согласованию с Управляющим советом и работником).

9. Накопление первичных данных по административно – управленческому персоналу, педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс (учителям) и иным категориям педагогического персонала и библиотечного работника ведется в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио.

10. Учебно–вспомогательному, обслуживающему персоналу стимулирующие выплаты осуществляются без предоставления портфолио.

10.1. Вновь принятому работнику, относящемуся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, расчет стимулирующих выплат производится через три месяца после принятия на работу.

11. Система стимулирующих выплат включает в себя:

- ежемесячные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, имеющим аудиторную занятость (учебную нагрузку);
- ежемесячные выплаты стимулирующего характера заместителям директора и другим категориям педагогических работников;
- ежемесячные выплаты стимулирующего характера директору школы по установленным правилам;
- ежемесячные выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу;
- разовые поощрительные выплаты (премии).

12. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.

13. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 20 % базовой части фонда оплаты труда учреждения.

II. Порядок стимулирования педагогических работников (учителей), имеющих аудиторную занятость (учебную нагрузку)

14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по представлению руководителя учреждения профсоюзным комитетом и Управляющим советом школы как органом государственно-общественного управления учреждением. Руководитель учреждения либо Управляющий совет школы вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

15. Учителя школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

16. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные настоящим локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение Управляющего совета.

17. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем локальном акте критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

18. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

19. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

20. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

21. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

22. Структура оценки состоит из 6 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

- I. владение современными образовательными технологиями и методиками;
- II. эффективность применения современных образовательных технологий и методик;
- III. стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ;
- IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- V. результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- VI. показатель культуры педагогического труда, исполнительской дисциплины.

23. Показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения разрабатываются администрацией учреждения (приложение № 1).

24. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

25. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам (учителям), имеющим аудиторную занятость (учебную нагрузку) производятся ежемесячно.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

26. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.

27. Находится сумма баллов всех педагогических работников.

28. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с сентября по август текущего года включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

29. Полученный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по август текущего года.

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

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников (учителей), осуществляющих аудиторную занятость (учебную нагрузку)

(приложение)

V. Порядок стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

31. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются

по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

32. Порядок определения, размеры стимулирующих выплат и сроки устанавливаются аналогично порядку, установленному для учителей.

33. Оценка результативности профессиональной деятельности проводится по следующим критериям:

Должность	Критерии	Максимальный балл
Заместитель руководителя по УВР и ВР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Достижение высокого качества и доступности общего образования 2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса 3. Формирование системы воспитательной работы 4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе 5. Эффективность управленческой деятельности 	<p>30 баллов</p> <p>30 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>Общий максимальный балл – 100</p>
Заместитель директора по АХР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень подготовки общеобразовательного учреждения к приемке на начало нового учебного года 1. Уровень качества проведения инвентаризации 2. Уровень своевременного оформления договоров 3. Результативность деятельности 	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>Общий максимальный балл – 60</p>
Педагог - психолог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень предоставляемого содержания образования 2. Уровень профессиональной культуры 3. Динамика учебных достижений обучающихся 4. Результативность деятельности 5. Результативность работы по сохранению психического здоровья обучающихся. 6. Результативность участия в методической и научно - исследовательской работе 7. Общественная деятельность 	<p>16 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>17 баллов</p> <p>16 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>16 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>Общий максимальный балл – 100</p>
Воспитатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение комфортных условий пребывания воспитанников в учреждении 2. Владение современными воспитательными и образовательными методиками и технологиями 3. Качество дошкольного образования в соответствии с требованиями и результатами освоения общеобразовательной программы 4. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания 	<p>15 баллов</p> <p>25 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>5 баллов</p>

	5. Исполнительская дисциплина работника	Общий максимальны й балл – 85
Младший воспитатель	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях группы и на участке 2. Качественное выполнение требований ПБ, ОТ, ТБ, ТД и электробезопасности 3. Строгое выполнение санитарно-противоэпидемического режима 4. Наличие обоснованных взысканий со стороны администрации, жалоб родителей 5. Содержание в хорошем эксплуатационном порядке оборудования, инвентаря	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов Общий максимальны й балл - 25
Вожатый, педагог дополнительного образования	1. Уровень предоставляемого содержания образования 2. Уровень профессиональной культуры 3. Динамика уровня воспитанности обучающихся 4. Результативность деятельности 5. Результативность участия в методической деятельности 6. Общественная деятельность	16 баллов 15 баллов 17 баллов 18 балл 17 балл 17 баллов Общий максимальны й балл - 100
Библиотечный работник	1. Основные относительные показатели библиотечной работы 2. Уровень профессиональной культуры 3. Результативность массовой работы с учащимися образовательного учреждения 4. Результативность участия в методической и научно – исследовательской работе 5. Общественная деятельность	26 баллов 22 балла 26 баллов 20 баллов 6 баллов Общий максимальны й балл – 100
Секретарь - машинистка	1. Уровень профессиональной культуры 2. Уровень ведения делопроизводства 3. Оперативность выполнения распоряжений руководителя 4. Интенсивность труда 5. Наличие дополнительных видов деятельности	10 баллов 10 баллов 5 баллов 10 баллов 5 баллов Общий максимальны й балл – 40
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник	1. Объем и качество работы по содержанию закрепленных участков в соответствии с требованиями СанПиН 2. Объем и качество выполнения работ в общих мероприятиях по уборке и благоустройству в школе и на участке 3. Отсутствие замечаний со стороны	10 баллов 10 баллов 5 баллов

	руководства, нареканий со стороны родителей и учащихся 4. Оперативность в устранении экстренных ситуаций, выполнении работы сверх должностных обязанностей	5 баллов Общий максимальный балл – 30
Сторож	1. Качество работы по сохранности школьного имущества, оперативность реагирования в экстренных ситуациях Обеспечение пропускного режима 2. Объем и качество выполнения работ сверх должностных обязанностей 3. Соблюдение правил ОТ и ТБ, пожарной безопасности	10 баллов 10 баллов 5 баллов 5 баллов Общий максимальный балл - 30

VI. Порядок выплат поощрительного характера (премий)

34. Выплаты поощрительного характера (премии) работникам школы выплачиваются:
- за сложность и напряженность в работе, интенсивность труда, а также за выполнение особо важных работ;

-за вклад в дело обучения и воспитание учащихся, создание комфортных условий для пребывания в школе детей и сотрудников;

-за стимулирование и поддержку педагогических работников к активному участию в профессиональных конкурсах;

-за укрепление и развитие материально-технической базы кабинета, образовательного учреждения;

-за творческий подход в обучении и воспитании учащихся;

-за ведение договорной работы, оформление котировочных заявок, подготовки конкурсной документации;

-за проведение ремонтных работ и подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65-летие и т.д.).

35. Размер поощрительных выплат (премий) устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

36. Размер выплат устанавливается одновременно в фиксированной сумме.

37. Премии могут выплачиваться как из средств фонда экономии стимулирующих выплат, так и из внебюджетных средств учреждения.

