

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Чернышова Н.В Чернышова

«02» сентября 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Гурьянова О.И. Гурьянова

«02» сентября 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части ФОТ
педагогических работников
на 2013-2014 учебный год в МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 11»
г. Алексина Тульской области

1. Общие положения

- 1.1. Показатели эффективности для педагогических работников разработаны на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, рекомендаций Минобрнауки России, разработанных в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 – 2018 годы, рекомендаций по совершенствованию условий оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений Тульской области, разработанных министерством труда и социальной защиты Тульской области в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию действующих систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области.
- 1.2. Настоящее Положение о стимулирующей части ФОТ и показателей оценки трудовой деятельности работников муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ №11» определяет цели, задачи, принципы функционирования системы критериев и показателей оценки.
- 1.3. Система критериев и показателей оценки трудовой деятельности работников представляет собой совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, диагностических и оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку достижений работников МБОУ «СОШ №11».
- 1.4. В основу системы оценки качества образования положены принципы:
 - объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования;
 - реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости;
 - открытости, прозрачности процедур определения качества образования; оптимальности использования источников первичных данных для определения показателей качества и эффективности образования (с учетом возможности их многократного использования);
 - минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления системой образования;
 - сопоставимости системы показателей с муниципальными, региональными, федеральными аналогами;
 - доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;
 - соблюдения морально - этических норм при проведении процедур оценки качества образования.
- 1.5. При распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности используются критерии и показатели оценки деятельности работников, которые являются едиными для всех работников МБОУ «СОШ №11» и производятся ежемесячно.
- 1.6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.
- 1.7. В течение текущего периода (месяц, квартал, полугодие, год) руководителем учреждения

ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на последующий период (месяц, квартал, полугодие, год).

1.8 Критерии и показатели оценки деятельности работников определяются по категориям работников согласно приложениям:

- Приложение № 1 - Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Приложение № 2 - Заместитель директора административно - хозяйственной работе;
- Приложение № 3 - Учитель (преподаватель);
- Приложение № 4 - Социальный педагог;
- Приложение № 5 - Педагог-психолог;
- Приложение № 6 - Педагог дополнительно образования, педагог - организатор;
- Приложение № 7 - Библиотекарь (заведующий библиотекой);
- Приложение № 8 - Обслуживающий персонал (секретарь);
- Приложение № 9 - Обслуживающий персонал (инженер – электроник; лаборант);
- Приложение № 10 - Прочий персонал (гардеробщик, уборщик, сторож);
- Приложение № 11 - Прочий персонал (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий).

1.7. Размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников) определяются школой самостоятельно.

2. Виды доплат к ставкам, установленные работникам школы при тарификации

2.1 учителям за классное руководство:	
– 1-4 классы	15 %
– 5-11 классы	20%
– классы очно - заочного обучения	15%
2.2 учителям за проверку тетрадей:	
— 1-4 классы	10%
— русский язык, литература	15%
— математика, химия, физика, история, обществознание, география, биология, иностранный язык, черчение, информатика, музыка	10%
2.3 заместителям директора, учителям, осваивающим новые педагогические системы	от 15%
2.4 учителям, преподающим в классах компенсирующего обучения	20%
2.5 секретарю педсовета	10%
2.6 руководителям методических объединений	10%
2.7 председателю профсоюзного комитета школы	20%
2.8 учителям физической культуры, награждённым знаком «Отличник физической культуры и спорта»	10%
2.9 библиотекарю за работу с библиотечным фондом школьных учебников и наглядных пособий	до 30%
2.10 зам. директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе за увеличение объема работы	30%
2.11 зам. директора по АХР за увеличение объёма работы	30%
2.12 делопроизводителю за увеличение объема работ	40%
2.13 уборщикам служебных помещений, работникам по обслуживанию здания школы за напряжённость и сложность работы	30%
2.14 ответственному по охране труда	от 10%
2.15 ответственному за пожарную безопасность	от 10%
2.16 ответственному организатору практических действий по противодействию терроризму и экстремизму	от 10%
2.17 работникам школы за работу на компьютере	12 %
2.18 учителям химии, физики, информатики, технологии за работу с вредными и опасными условиями труда	12%
2.19 за оформление пенсий, пенсионных документов	до 30 %
2.20 ведение трудовых книжек	до 30 %
2.21 за организацию работы в режиме базовой площадки	до 30%
2.22 учителям за заведование кабинетами	10%
2.23 уборщикам служебных помещений, работникам по обслуживанию здания	до 30%

школы за экстремальные условия труда	
2.24 учителям и сотрудникам за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, за интенсивность и напряжённость	от 20%
2.25 за оформление больничных листов	10%
2.26 за осуществление работы в режиме освоения ФГОС	10-20%
2.27 за материальную ответственность	30%
2.28 за видеообеспечение учебно – воспитательного процесса	от 10%
2.29 за руководство школьным музеем	от 10%
2.30 за проведение мониторингов	от 10%
2.31 за музыкальное сопровождение школьных мероприятий	от 10%
2.32 за поддержку сайта школы	от 10%
2.33 за сопровождение электронного журнала, электронного дневника	от 10%
2.34 за информатизацию учебно – воспитательного процесса	от 10%
2.35 за выдачу молочной продукции, отчётам по молочной продукции	от 10%

3. Стимулирующие выплаты

- 3.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом индивидуальной работы каждого работника образовательного учреждения, способствующей выполнению плановых и нормативных показателей образовательного учреждения в целом.
- 3.2 Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается руководителем образовательного учреждения в отношении конкретного работника, исходя из средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на: *месяц, квартал.*

- 3.3 При принятии решения об установлении стимулирующих выплат учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника и другие факторы.

Основанием установления стимулирующих выплат являются:

- глубина и обширность профессиональных знаний;
- владение методами анализа и прогнозирования;
- инновационная деятельность, работа с молодыми специалистами, организация мероприятий различного уровня;
- умение адаптироваться в новой производственной ситуации;
- работа с людьми без личностных конфликтов;
- организация и проведение масштабных мероприятий областного, общероссийского значения;
- уровень документооборота, превышающий установленные нормы;
- высокая степень ответственности работника;
- выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, муниципальных акциях, мероприятиях и пр.);
- общественная работа или работа повышенной для учреждения значимости;
- индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;
- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;
- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность;
- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков;
- выполнение творческих работ;
- выполнение работ с нововведениями;
- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности;
- увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик;
- индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- организация взаимодействия с прочими учреждениями, государственными органами по направлению деятельности учреждения (вне рамок должностных обязанностей);
- курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия;
- организация работы общественной комиссии (вне рамок должностных обязанностей);
- знание и применение в практической работе иностранного языка, если это способствует общению с клиентами;
- работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения;
- наличие навыков: руководящей работы, оперативного принятия и реализации управленческих решений, постановки, организации и обеспечения выполнения задач подчиненными (для руководителей отдела);
- выполнение важных и ответственных работ (для рабочих);

В приказе об установлении стимулирующих выплат указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

- 3.4 Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующих выплат являются: служебные записки заместителей руководителя с обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе работников, с предложением по размеру стимулирующих выплат и сроку, на который они устанавливаются.
- 3.5 Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены по решению руководителя образовательного учреждения на основании представления заместителей руководителя учреждения, по следующим основаниям:
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения учреждения;
 - ухудшение качества и (или) объема выполняемой работы;
 - отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств и другие факторы.
- 3.6 Для подготовки предложений руководителю образовательного учреждения об установлении работнику стимулирующих выплат в образовательном учреждении может создаваться комиссия.
- 3.7 Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах средств, оставшихся после выплат, носящий постоянный характер и выплачиваются дифференцированно по критериям и показателям оценки деятельности работников:
- за высокие показатели успеваемости учащихся по результатам итоговой аттестации (ГИА, ЕГЭ и другие формы независимой аттестации); от 10%
 - за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов. 10%
 - за подготовку призёров и победителей городских, региональных, федеральных олимпиад, смотров, конкурсов, выставок, фестивалей; от 10%
 - за участие в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, смотрах фестивалей, выставках; от 10%
 - за подготовку учащихся школы к конкурсам, выставкам, фестивалям, конференциям, смотрам, концертам разного уровня программ, праздникам и церемониям; от 10%
 - за подготовку, организацию пробных экзаменов к итоговой аттестации; от 10%
 - за подготовку печатного материала, печатной продукции; от 10%
 - за организацию работы по созданию базы данных ЕГЭ, научно-методического обеспечения, психолого-педагогического и социально-психологического сопровождения УВП; от 10%
 - за проведение научно-методических, психолого-педагогических, социально-общественных мониторингов и тренингов; от 10%
 - за разработку, подготовку сценариев, программ, концертов, литературно-музыкальных, художественно-хореографических композиций; от 10%

- за вклад в успешное развитие школы (победы в конкурсах, фестивалях, выставках); от 10%
- за подготовку документов и материалов к конкурсам, фестивалям, выставкам, смотрам, конференциям, лицензированию, аккредитации, аттестации; от 10%
- за организацию спортивных соревнований, Дней здоровья; от 10%
- за работу по подготовке будущих первоклассников в «Школе раннего развития»; от 10%
- за работу в школьном оздоровительном лагере; от 10%
- за творческие достижения; от 10%
- за высокое качество работы в течение учебного года; от 10%
- за напряженность и сложность работы в две смены; от 10%
- за организацию индивидуальной работы с учащимися и родителями; от 10%
- за результативность работы, высокое качество и ответственность выполняемой работы; от 10%
- за инновационное обеспечение учебно-воспитательного и научно-методического процесса школы, внесение новых форм и методов обучения; от 10%
- в связи с продолжительной, тяжёлой болезнью; от 30% до
должностного оклада
- в связи с юбилейной датой рождения (50, 55, 60...); от 30% до
должностного оклада
- работа в экстремальных условиях; от 20% до
должностного оклада
- за увеличение объёма работы, за выполнение несвойственных функций, за соблюдение санитарно-гигиенических требований (воздушно-теплового режима, освещения и энергоснабжения, водоснабжения и канализации) в экстремальных условиях, за ликвидацию последствий аварийных ситуаций; от 30% до
должностного оклада
- за укрепление учебно-материальной базы (ремонт классных кабинетов, оформление кабинетов, ремонт помещений и здания школы; оформление помещений школы; ремонт и изготовление пособий, оборудования, приборов, инструментов, станков, компьютерной техники, реквизитов, костюмов, стендов; ревизия и ремонт хозяйственных построек, подвальных и чердачных помещений); от 30% до
должностного оклада
- за сохранность имущества (подготовка оборудования, кабинетов, помещений здания школы, прилегающей территории к новому учебному году, ревизия, наладка, настройка и мелкий ремонт станков, приборов, компьютерной техники; наладка, включение, переподключение и обслуживание работы в сети Интернет школы). от 30% до
должностного оклада

4. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ

- 4.1 Постоянные надбавки распределяются директором школы в начале учебного года, согласовываются с председателем профкома. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определённый период времени в течение календарного года.
- 4.2 Постоянные надбавки могут быть сняты директором в случае некачественного выполнения указанных в п.2 работ без согласования, но с предупреждением не позднее, чем за 2 месяца, т.к. вышеуказанные доплаты относятся к условиям труда.