

С учётом мнения
профсоюзного комитета
школы
протокол № 3
от « 29 » августа 2013 года
председатель профкома
Иванова - М.Н. Иванова

С учетом мнения
управляющего совета
школы
протокол № 4
от « 23 » мая 2013г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 1254
М.В. Дмитриева
Приказ № 258
« 02 » сентября 2013 г.

СОГЛАСОВАНО
решением педагогического совета
протокол № 1 от « 30 » августа 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат работникам школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях реализации пункта 9.5 Приложения к Постановлению Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 09 декабря 2008 года № 7353 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, во исполнения приказа Управления образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 25 сентября 2012 года № 348 « О стимулирующих выплатах учителям общеобразовательных учреждений», в целях реализации Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 « О мерах по реализации государственной политики»

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 124 , определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №124 начисляются по основной занимаемой должности работника.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам школы производится с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников школы в достижении позитивных результатов труда;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитие творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

3.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

3.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ СОШ №124 обеспечивает осуществление следующих выплат работникам (при наличии фонда экономии стимулирующих выплат):

- а) поощрительные выплаты по результатам труда (единовременные выплаты, ежемесячные доплаты);
- б) премии ко Дню Учителя, Дню независимости РФ, Дню Республики, международному Женскому Дню и Дню защитника Отечества, а также премия по итогам календарного года;
- в) поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам школы могут осуществляться в виде премий единовременно за какое - либо значимое достижение, или ежемесячно в виде стимулирующих надбавок.

4.3. Из фонда стимулирования не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника и работникам, работающим в школе по внешнему совместительству и совмещению.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

5.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работников школы по результатам труда производится комиссией, созданной в МБОУ СОШ № 124 приказом директора. Представленные результаты работы комиссии согласовываются с профсоюзным органом учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда.

5.2. В сентябре нового учебного года определяются и утверждаются критерии и показатели определения стимулирующей части труда работников школы. (если произошли изменения)

6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность, качество труда и повышения размера этих надбавок, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

6.2. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам деятельности работников школы и обоснования данного расчета на основании приказа руководителя учреждения создается рабочая комиссия с участием органов профсоюза. Председателем рабочей комиссии является руководитель учреждения. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

6.3. Выплаты работникам школы утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

6.4 Единовременное премирование работников

6.4.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- позитивное позиционирование школы на районном, городском и выше уровнях.

6.4.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.4.1., производятся в пределах имеющейся экономии стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.

6.4.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6.5. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 6.1. настоящего положения.

6.6. В течение каждого полугодия, установленного пунктом 6.1. настоящего положения, рабочей группой учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

6.7. Необходимым условием стимулирующего характера работников образовательного учреждения является добросовестное выполнение Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования, кодекса этики и служебного поведения сотрудников общеобразовательного учреждения.

6.18. Если на работника школы в полугодии, по которому были установлены выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть снижены.

6.9. Показатели, уменьшающие размеры надбавок стимулирующего характера:

- снижение качественных показателей работы.
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей);
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Приложение 1

К положению
«О порядке установления
стимулирующих выплат
педагогическим работникам
школы»

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>баллы</i>
Весь персонал	1. Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;	3
	2. Напряженность, интенсивность труда;	3
	3. Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения;	3
	4. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;	3

Педагогические работники (учителя, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, педагог дополнительного образования)	5. Качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	3
	6. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; Активное участие в педагогических совещаниях, конференциях	3
	7. Достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	5
		всесоюзный,
	региональный,	3
	муниципальный,	2
	районный уровни;	2
	8. Своевременное и качественное оформление необходимой документации (классные журналы, рабочие программы, планы учебно-воспитательной работы, личные дела и др.);	3
	9. Индивидуальная работа с обучающимися, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала;	4
	10. Организация внеурочной работы (конкурсов, соревнований, акций, концертов, общественно-полезных дел, др.);	3
	11. Профилактика работы с обучающимися по предупреждению правонарушений;	3
	12. Эффективная работа по внедрению ФГОС;	3
	13. Участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, достижения;	1-3
		всесоюзный,
	региональный,	4
	муниципальный,	3
	районный уровни;	2
	14. Наличие опубликованных методических разработок, статей;	2
	15. Результативное внедрение в учебно-воспитательный процесс инновационных технологий (электронного дневника, журнала и др.);	3
	16. Получение ведомственных знаков отличия (единовременно);	1
	17. Наставничество, работа с молодыми педагогами;	3
	18. Руководство школьными методическими объединениями;	3
19. Образцовое содержание кабинета;	3	
20. Работа по учету обучающихся в микрорайоне (2 раза в год);	3	
21. Доплата учителям, регулярно заменяющим отсутствующих сотрудников;	3	
22. Организация питания обучающихся (большой охват, качественная	3	

(старший вожатый, лаборант, секретарь. инженер по охране труда и др.)	мероприятий; 50. Оформление тематических выставок; 51. Помощь педколлективу в оформлении различных документов; 52. Отсутствие нарушений по охране труда;	3 3 3	
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помещений и др.)	53. Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин; 54. Качественное проведение генеральных уборок; 55. Активное участие в ремонтных работах; 56. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	3 3 3 3	
Председатель профкома, члены профкома уполномоченный профкома по охране труда	57. Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	3	
Библиотекари	58. Сохранение и развитие библиотечного фонда; 59. Содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса; 60. Высокая читательская активность обучающихся; 61. Содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях; 62. Оформление стационарных, тематических выставок; 63. Внедрение информационных технологий в работе библиотеки.	3 3 3 3 3 3	

