

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Галашук И.Е.

Протокол № 3 от 26.02.2016

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 3



Ле В.А.

Приказ № 484 от 26.02.2016

Приложение № 2

к Коллективному договору

Положение

**об установлении стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»
Артемовского городского округа**

2016 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Думы Артемовского городского округа от 30.10.2014 № 386 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Артемовского городского округа».

1.2 Положение предусматривает принципы установления стимулирующих надбавок для категории работников в должности «учитель», определяет, размеры, условия и порядок их установления.

1.3 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование педагогов к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4 Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профсоюза школы.

II. Порядок выплат стимулирующего характера для педагогических работников

2.1 Стимулирующие надбавки для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.

2.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки – критерии и показатели качества результативности труда работников образовательной организации. Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период.

Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.4. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.5. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор образовательного учреждения (организации) издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).

2.6. Фонд выплат стимулирующего характера составляет 20-40% от надтарифного фонда учреждения на текущий финансовый период.

III. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на заседании педагогического совета и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательной организации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.4. Работу Комиссии возглавляет директор организации. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

3.6. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.8. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.9. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.10. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.11. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.12. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных учителями в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного педагога за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Ежемесячно, в течение учебного года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

4.2 Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом
- б) вычисление стоимости одного балла (С) по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов;

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу. Стоимость одного балла умножается на общее количество баллов каждого педагога.

4.4. Оценка результативности и качества работы может оцениваться в твердой сумме (рублях) с учетом качества и результатов педагога (например, личное участие педагога в конкурсах разного уровня).

4.5 Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

4.6 .В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4.6 Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

4.7. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;
- при не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;

- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

V. Показатели эффективности деятельности работников учреждения

Выплаты стимулирующего характера всем работникам учреждения выплачиваются с учетом целевых показателей эффективности работы (при экономии фонда оплаты труда):

- за качество работы;
- высокие результаты работы.

5.1. Показатели эффективности деятельности руководителя

Руководителю образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем (сумма стимулирующих выплат определяется приказом управления образования администрации Артемовского городского округа в процентах).

№ п/п	Целевые показатели	Оценка результатов
1	2	3
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов)	10 баллов
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (по результатам опроса населения, отсутствия жалоб)	10 баллов
3.	Информационная открытость (своевременное обновление информации на сайте ОУ, размещение нормативных документов, в том числе протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	10 баллов
4.	Реализация мероприятий по профилактике безнадзорнос-	10 баллов

	ти и правонарушений несовершеннолетних, участие в работе образовательных округов (рейды, заседаниях, профилактические советы, окружные родительские собрания, совместная работа с органами систем профилактики)	
5.	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней среди учащихся - городские - краевые - региональные - всероссийские - международные	10 баллов
6.	Укомплектованность педагогическими кадрами, привлечение молодых специалистов с целью реализации в полном объеме основных общеобразовательных программ начального, основного общего, среднего общего образования	10 баллов
7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности в различные органы, службы	10 баллов
8.	Проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей (работа спортивных секция, проведение спортивных соревнований, конкурсов)	10 баллов
9.	Выполнение показателей дорожной карты (прирост фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности)	10 баллов
10.	Пополнение, обновление и сохранение материально-технической, ресурсной базы учреждения из разных источников	10 баллов
Итого		100 баллов

5.2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	В процентах
1.	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, соискательство в течение рассматриваемого периода).	до 4 %
2.	Система работы с документами курируемых педагогов (своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации МБОУ СОШ № 1, представителей контролирующих органов).	до 4 %
3.	Система работы с документами заместителя директора (своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администрации МБОУ СОШ № 1, представителей контролирующих органов).	до 4 %
4.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов (прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, соискательство).	до 4 %
5.	Работа с общественными организациями по курируемым вопросам (взаимодействие с учреждением ИК и ЛИУ в рамках должностной инструкции, отражённое в планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях).	до 4 %
6.	Информатизация управленческой деятельности, работа в сети интернет	до 4 %
7.	Участие в экспериментальной работе.	до 4 %
8.	За высокий уровень профессионального мастерства.	до 4 %
9.	Выполнение муниципального задания (по итогам года).	до 4 %
10.	Соблюдение установленных правил проведения инвентаризации	до 2 %

	денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных фондов, расчетных и платежных обязательств.	
11.	Работа с трудными семьями и учащимися	до 2%
	ИТОГО:	до 40%

5.3. Показатели эффективности деятельности

главного бухгалтера МБОУ СОШ № 3

№ п/п	Критерии материального стимулирования	В процентах
1.	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	до 4%
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности в различные органы, службы, отсутствие жалоб со стороны финансового управления.	до 4%
3.	Выполнение муниципального задания (по итогам года).	до 4%
4.	Отсутствие нарушений образовательного, трудового, бюджетного, налогового законодательства, а также отсутствие нецелевого расходования средств.	до 4%
5.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день).	до 4%
6.	Достоверный и полный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, а также своевременное отражение в бюджетном учете операций, связанных с их движением. Точный учет результатов хозяйственно-финансовой деятельности учреждения, в соответствии с установленными правилами.	до 4%
7.	Своевременное и правильное оформление первичных учетных документов и соблюдение законности совершаемых операций. Составление для утверждения руководителем учреждения бюджетных смет и расчетов.	до 4%
8.	Правильное начисление и своевременное перечисление платежей в местный, краевой и федеральный бюджеты, взносов на государственное социальное страхование. Учет ОС, товарно-материальных ценностей, расчеты с поставщиками и заказчиками за предоставленные услуги, расчеты с подотчетными лицами, расчеты по заработной плате.	до 4%
9.	Правильность и экономность расходования средств в соответствии с целевым назначением по утвержденным бюджетным сметам по	до 4%

	бюджетным средствам и средствам, с учетом внесенных в них в установленном порядке изменений. Правильность расходования фонда заработной платы, установления должностных обязанностей, строгим соблюдением штатной, финансовой и кассовой дисциплины.	
10.	Соблюдение установленных правил проведения инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных фондов, расчетных и платежных обязательств.	до 4%
	ИТОГО:	до 40%

5.4. Показатели эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 3

№ п/п	Критерии материального стимулирования	В процентах
1.	За организацию профсоюзной работы.	до 10%
2.	За работу в комиссиях по охране труда, трудовым спорам, расследовании НС, и др. (за каждое заседание).	до 10%
3.	Работа по организации пришкольных лагерей, ЛТО, подготовка школы к новому учебному году	до 10%
4.	Интенсивность и напряженность работы (работа методических объединений, с документами)	до 10%
5.	Соблюдение установленных правил проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей, основных фондов.	до 10%
6.	Успешное выполнение наиболее сложных работ.	до 10%

5.5. Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала

МБОУ СОШ № 3

№ п/п	Критерии материального стимулирования	В процентах
1.	Содержание участка в соответствии с должностными обязанностями в соответствии с требованиями Сан ПиН	до 100%
2.	Своевременное и качественное выполнение отчетности, качественное ведение документации, освоение новых	до 100%

	программ	
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до100%
4.	Своевременно осуществлять работу по организационно-техническому обеспечению, административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения, вести делопроизводство, подготавливать документы и материалы, необходимые для работы руководителя. Следить за своевременным рассмотрением и представлением документов, поступившим на исполнение. Контроль за правильностью документов в назначенные сроки. Ведение контрольно-регистрационную картотеку, документов, входящих в делопроизводство и своевременное исполнение всех предписаний директора, сдача отчетов и любой информации, поступившей в учреждение.	До 100%
5.	Высокая читательская активность, выполнение плана работы библиотеки, пропаганда чтения как форма культурного досуга, участие в общешкольных, городских, краевых мероприятиях, обеспеченность учебниками всех учащихся в учреждении	до 100%

5.6. Критерии оценки качества работы педагогических работников

Критерии	Основные показатели	Оценка в баллах, рублях
1. Формирование функциональной грамотности (предметных компетенций). Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	1.1.Динамика образовательных результатов учителя (по результатам мониторингов, четверти, полугодия, года)	До 10 баллов
	1.2. Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах разного уровня	До 10 баллов
	1.3. Подтверждение медалистами высокого качества обучения при сдаче экзаменов в форме ЕГЭ, ОГЭ	До 10 баллов
	Единовременные стимулирующие выплаты: 1.4. Личное участие педагогов в конкурсах: - городского уровня - краевого уровня - российского, международного уровня	1500,00 руб. до 5000,00 руб. до 5000,00 руб.
2. Методиче	2.1. Организация системных исследований,	До 10 баллов

	мониторинга, индивидуальных достижений, работа с одаренными детьми, работа со слабоуспевающими	
	2.2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты учащихся)	До 10 баллов
	2.3. Работа по использованию образовательных технологий, в т.ч. ИКТ.	До 10 баллов
	2.4. Работа по самообразованию, участие в вебинарах, выступления на конференциях, заседаниях м/о учителей-предметников	До 10 баллов
	2.5. Участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы (ФГОС)	До 10 баллов
	2.6. Содержание элементов образовательной инфраструктуры (оформление и содержание кабинета, закреплённых территорий. Оформление документов, отчетности.	До 10 баллов
3. Качество работы классного руководителя	3.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	До 10 баллов
	3.2. Организация и вовлечение в физкультурно-оздоровительную работу обучающихся (подготовка и сдача ГТО, участие в спортивных соревнованиях)	До 10 баллов
	3.3. Работа с неблагополучными семьями, детьми группы «риска».	До 10 баллов
	3.4. Создание условий для сохранения здоровья учащихся (горячее питание, соблюдение требований охраны труда)	До 10 баллов

VI. Сроки действия настоящего Положения

6.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено в соответствии с изменениями нормативно-правовой базы образовательного учреждения.

