

Рассмотрено и принято
на собрании трудового коллектива
30 августа 2014г.
Протокол № 1

Утверждаю: 30 августа 2014г.
Директор МБОУ «СОШ» с.Гурьевка
Л.В.Потапова



**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Гурьевка
с 01 сентября 2014года**

1. Положение разработано на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:
 - Постановление главы администрации муниципального района «Прилузский № 630 от 24.10.2007 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» с изменениями и дополнениями;
 - Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Прилузский», утвержденного приказом ООА МР «Прилузский» от 31 декабря 2010г. № 356.
2. Настоящее положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа» с. Гурьевка, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.
3. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления заинтересованности работников творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления в школе высококвалифицированных кадров.
4. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ;
 - 3) надбавки за выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.

1) Критерии и показатели качества и результативности труда руководителей и за муниципальных общеобразовательных учреждений

критерии	Показатели деятельности	В % к должност ному окладу, окладу
Интенсивность и напряженность труда	Надбавка, связанная с объемными показателями по определению группы оплаты труда руководителей ОУ:	до 40 %
	До 200 баллов	15%
	От 200 баллов до 350 баллов	20%
	От 350 баллов до 400 баллов	25%
	От 400 баллов до 500 баллов	30%
	От 500 баллов до 600 баллов	40%
	Организация работы в качестве ресурсного центра и базового учреждения	до 20%
Организация деятельности структурного подразделения дополнительного образования детей	До 10%	
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Результаты независимой (государственной (итоговой) аттестации обучающихся 9,11 классов (в сравнении со средним республиканским)	До 30%
	Стабильно высокий уровень и качество обучения	
	Наличие призеров районной и республиканской олимпиад (% от количества учащихся)	
	Реализация в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса	
	Отсутствие второгодников и отчислений учащихся в 1-9 классах	
Инновационная деятельность: профильное обучение, наличие экспериментальной, опорно-методической площадки, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, УМК		

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Количественный и качественный уровень обновляемости материально-технической базы ОУ за счет всех источников</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения. Отсутствие предписаний Роспотребнадзора или выполнение актов предписаний не менее на 75%</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта</p> <p>Отсутствие фактов пищевых отравлений, травматизма детей во время пребывания в ОУ</p>	До 10%
Кадровые ресурсы учреждения	<p>Знание и продуктивное применение в деятельности законодательства РФ и РК в области образования, основ менеджмента, современных образовательных концепций и технологий</p> <p>Укомплектованность педагогическими кадрами: - отсутствие вакансий, стабильность педагогического коллектива</p> <p>- процентное соотношение учителей 1-й и высшей категории (более 70%)</p> <p>- процентное соотношение учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 5 лет (более 70%)</p> <p>Развитие педагогического творчества: - участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях</p> <p>- участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный», «Лучшая школа Прилузского района», в конкурсах в рамках ПНПО</p> <p>- организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта</p> <p>- количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, средствах массовой информации</p> <p>- руководство районными методическими объединениями</p> <p>- наличие ученических научных обществ</p>	До 20%
Социальный критерий	<p>Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы</p> <p>Наличие призеров районных, республиканских, всероссийских творческих и спортивных соревнований и конкурсов</p> <p>Отсутствие (отрицательная динамика) количества учащихся, состоящих на учете в КПДН</p> <p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей</p> <p>Стабильная и положительная динамика показателей здоровья обучающихся</p> <p>Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления</p>	До 30%
Эффективность управленческой деятельности	<p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)</p> <p>Отсутствие нарушений законодательства в сфере образования</p> <p>Высокий уровень организации и эффективности контроля образовательного процесса, финансового менеджмента</p> <p>Отсутствие жалоб населения, обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения</p> <p>Своевременное представление информации по электронному мониторингу</p> <p>Наличие публичного доклада</p> <p>Наличие работающего школьного сайта</p> <p>Развитие социального партнерства</p> <p>Наличие и активная деятельность управляющих и попечительских советов, Советов ОУ</p>	До 30%

Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами	10%
---	-----

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ «СОШ» с.Гурьевка устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 200
2.	Другие специалисты, служащие	до 200

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Надбавки педагогическим работникам устанавливаются за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда по следующим критериям:

Критерии оценки результативности педагогических работников		
1	Освоение государственных образовательных стандартов До 50%	<p>Положительная динамика количества учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • получивших по итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично» в новой форме • получивших по ЕГЭ оценки «хорошо» и «отлично» • подготовивших победителей и призеров в предметных олимпиадах и конкурсах • подготовивших победителей в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д. <p>Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися</p>
2	Сохранение здоровья обучающихся До 30%	<p>Стабильная и положительная динамика показателей здоровья обучающихся по данным мониторинга состояния здоровья обучающихся всех возрастных групп по основным видам заболеваний, по которым ведется учет, или по группам здоровья учащихся. Реализация программы (мероприятий), содержащей меры поддержания улучшения здоровья обучающихся.</p>
3	Инновационная деятельность До 50%	<p>Освоение и внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов</p>
4	Исполнение должностных обязанностей До 50%	<p>Реализация в полном объеме рабочих учебных программ.</p> <p>Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами.</p>
5	В рамках реализации мероприятий модернизации общего образования	<p>Ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) за подготовку выпускников общеобразовательных учреждений, к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками учителя текущего года обучения – в размере 3000 рублей 2) за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере 2500 рублей 3) за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 3200 рублей 4) за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 5300 рублей
Категория должностей «учебно-вспомогательный персонал»		
6	Исполнение должностных	Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами, интенсивность и высокое качество работы

обязанностей До 200%	
-------------------------	--

2) Надбавка за выслугу лет руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Свыше 1 года	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 4, утвержденного постановлением администрации муниципального района «Прилузский» 22 сентября 2008 г. № 804 О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального района «Прилузский» от 24 октября 2007 г. № 630 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Прилузский». В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам школы, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью директора школы и печатью.

3) Премияльные выплаты по итогам работы.

Локальный нормативный акт разрабатывается в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, установить следующие условия премирования:

Наименование должности, размер надбавок в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке))	Основание для премирования
Педагогические работники до 200%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня

	Проведение открытых уроков, занятий для учителей и педагогов района
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках современных образовательных технологий
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
Руководители, заместители директоров по УВР, ВР, старший вожатый, педагог-организатор, педагог- психолог до 200%	Отсутствие предписаний надзорных органов
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
Работники бухгалтерии до 200%	Своевременное и качественное предоставление отчетности, недопущение роста кредиторской задолженности
Библиотекарь до 50%	Высокая читательская активность обучающихся
Водитель до 50%	Отсутствие ДТП, замечаний, качественное техническое состояние автотранспорта, прохождение техосмотра без замечаний
Обслуживающий персонал до 200%	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, качественное проведение косметического ремонта.

В целях повышения престижа педагогического труда в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения в отношении педагогических работников и приказом заведующего отделом образования администрации муниципального района «Прилузский» в отношении руководителей образовательных учреждений, могут устанавливаться разовые премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам. Разовые премии максимальным размером не ограничиваются.

5) Порядок установления доплат и надбавок

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам школы, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в школе создается постоянно действующий совещательный орган (рабочая группа по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе директора, заместителей руководителя, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Рабочая группа рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается директором школы.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом директора школы.