

«СОГЛАСОВАННО»

Председатель профкома

_____ Ткачева Л.И.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор МКОУ Петровская СОШ

_____ Прищепа Л.В.

Председатель Управляющего Совета

_____ Бурлака А.Г.

Принят на производственном совещании коллектива

Протокол № 1 от «5» сентября 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ
*о выплатах стимулирующего характера
работникам школы*

МКОУ Петровская СОШ
на 2013 – 2014 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минсоцразвития России от 29 декабря 2007 г №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" и типовым положением об оплате труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с органом самоуправления наделенного соответствующими полномочиями, и профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж педагогической работы.
- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.
- выплаты за дополнительные работы, связанные с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (заведование кабинетом, мастерской, обслуживание вычислительной техники, участие в общественной работе, внеклассная работа по физвоспитанию и кружковая работа).

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования (бюджетных и/или внебюджетных).

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам устанавливаются ежемесячные доплаты за почетное звание, правительственные и государственные награды, отраслевые знаки отличия в процентном отношении к заработной плате за фактическую учебную нагрузку 10%.

2.2. выплата за стаж работы выплачивается работникам ежемесячно в процентном выражении к заработной плате за фактическую учебную нагрузку учителя (таблица 1)

Таблица 1.

размеры доплаты за стаж педагогической работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

2.3. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в учреждениях, рекомендуется производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.3.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается

коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку педагога в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Категории молодых специалистов	Коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, <u>расположенные в городах и поселках городского типа</u>	1,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в учреждения образования, <u>расположенные в городах и поселках городского типа</u>	1,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, <u>расположенные в сельских населенных пунктах</u>	1,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в учреждения образования, <u>расположенные в сельских населенных пунктах</u>	1,30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

2.3.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4.3 данного пункта.

2.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.3.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера в процентном соотношении к окладу ПКГ (таблица 3).

Таблица 3.

Виды работ	Размеры в %
За обслуживание вычислительной техники	40
За заведование кабинетом информатики	20
За заведование мастерскими	15
За заведование кабинетами	10
Доплата неосвобожденному председателю профкома	10

2.5. Ежемесячные выплаты за внеклассную работу по физвоспитанию и кружковую работу согласно должностного оклада учителя по ПКГ и фактической учебной нагрузке в неделю.

2.6. Премияльные выплаты за интенсивность, напряженность и качество выполненных работ выплачиваются ежемесячно каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) на основании достижения установленных для каждой

категории работников образовательного учреждения показателей эффективности деятельности. Образовательное учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей (таблица 4)

Таблица 4

Показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования	Максимальный балл	Сроки выставления баллов
Педагогические работники (ежемесячно)	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	5	По полугодиям
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня: - районные - областные - всероссийские	3 учителю 8 победителю 8 учителю 10 победителю 10 учителю 15 победителю	По полугодиям
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	7	По четвертям
	Проведение уроков высокого качества	3	По полугодиям
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	5	По полугодиям
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	3	За год
	Использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий (физкультминутки и др.)	3	По четвертям
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) - областная - районная - окружное - школьное	10 3 4 3	
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	3-5	
	Взаимодействие с родительским комитетом	3	По четвертям
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	3-5	ежемесячно
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	3	ежемесячно
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	3	По полугодиям
	Развитие системы ученического самоуправления	3	По полугодиям

	Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины	3	По четвертям
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	3	За год
	Образцовое содержание кабинета	2	По четвертям
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)	2	По четвертям
Заместители руководителя по УВР, ВР	продуктивность реализации программы развития, образовательной программы (достижение целей программ в соответствии с показателями результативности), её соответствие приоритетным направлениям развития образования муниципального образования, РФ;		
	организация деятельности стажировочной площадки;		
	организация предпрофильного и профильного обучения, создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.) учащихся ;		
	внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса;		
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.);		
	качественная организация питания и медицинского обслуживания;		
	сохранение контингента учащихся в течение учебного года;		
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников		
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	досрочное высокое качество проведения ремонтных работ, подготовки учреждения к учебному году		
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, СанПиНа в сроки, определенные предписаниями		
	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС		
Работники бухгалтерии	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов		

	качественное ведение документации, в т.ч. представление отчетности в установленные законодательством сроки		
	формирование оптимальной сметы расходов		
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционной и развивающей работы с учащимися, её положительная оценка участниками образовательного процесса		
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся, как критерий привития культурного досуга		
	участие в общешкольных и районных мероприятиях		
	внедрение ИКТ в библиотечную деятельность		
Водитель	отсутствие ДТП, замечаний, обеспечение безопасной перевозки детей		
	оперативность выполнения замечаний и неполадок, последствий ЧС		
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок		
	оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС		

Размер стимулирующих надбавок и максимальным значением не ограничен.

2.7. Размеры и виды единовременных премиальных выплат:

- за подготовку призеров предметных олимпиад регионального уровня 5000 рублей,
- за подготовку призеров предметных олимпиад всероссийского уровня 10000 рублей,
- работникам школы, уходящим на заслуженный отдых 5000 рублей,
- выплаты к юбилейным датам 2000 рублей.

2.8.Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

2.9.Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов,
- при нарушении правил техники безопасности,
- обоснованные жалобы участников образовательного процесса на нарушение педагогом норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования,
- отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях, нарушения правил ведения документации.

2.10.Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

2.11.Премииальные выплаты по итогам работы и за интенсивность, напряженность и качество выполняемых работ осуществляется на основании ежемесячного приказа директора школы.

2.12.Положение принимается на общем собрании коллектива большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия данного положения не ограничен.