



Приказ №3 от 14.01.20

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ с.Маркино

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников, МБОУ СОШ с Маркино далее «Учреждение», в целях повышения материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ с.Маркино

в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

Принимаемая система оплаты труда основана на Трудовом кодексе Российской Федерации и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.3. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и выплачиваются один раз в месяц.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1 Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части, включающей общую и специальную части, и стимулирующей части.

2.2 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат).

2.3 Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4 Размеры материального вознаграждения, стимулирующих выплат устанавливаются на основании настоящего локального акта по согласованию с педагогическим Советом школы, с учетом мнения Совета школы в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом директора МБОУ СОШ с.Маркино

2.5 Материальное вознаграждение и другие выплаты работникам МБОУ СОШ с.Маркино устанавливаются в фиксированной сумме.

2.6. Выплаты производятся в пределах выделенных ассигнований.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников Учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности

3.2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне общеобразовательного учреждения показателей качества и результативности.

3.3. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

3.4. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;

- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

3.5. На уровне общеобразовательного учреждения утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику (Приложение 1).

3.6. Установление единовременных поощрительных выплат производится с учетом показателей результатов труда (Приложение 2).

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в школе производится рабочей комиссией согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников Учреждения по представлению директора школы.

4.2. До 15 сентября каждого года определяются и утверждаются показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Маркино

Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.3. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников Учреждения за полугодие.

4.4. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников Учреждения по утвержденным критериям и показателям за данный период.

4.5. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных работниками школы по результатам текущего учебного года, и распределяется на 2 полугодие. Единовременные выплаты выплачиваются в следующем месяце после их распределения рабочей группой и утверждения директором школы.

4.6. Единовременные выплаты педагогическим работникам производятся при наличии достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.7. Единовременные выплаты учителям, ответственным за воспитательную и учебную работу, главному бухгалтеру производятся при наличии достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом результатов оценки эффективности и результативности их деятельности.

4.8. Размеры единовременных выплат устанавливаются в абсолютных показателях

5. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Для объективного анализа результатов работы педагогических работников создается рабочая группа, состоящая из председателя профкома, учителей-предметников, учителей, ответственных за учебную и воспитательную работу. Для установления указанных выплат стимулирующего характера на первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, на второе – с 01 января по 31 августа. На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 01 по 21 сентября, на второе – с 01 по 21 января.

5.2. Выплаты работникам Учреждения утверждаются приказом директора.

5.3. Стимулирующие выплаты директору школы осуществляются по приказу Учредителя по критериям и показателям, разработанным Учредителем.

5.4. Определяется и утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения расчетная стоимость одного балла (m) по формуле: $M = \text{ФОТ ст}1/S$.

Период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты 6 месяцев в случае распределения стимулирующей части ФОТ в июне (действие выплаты 6 месяцев: с июля по декабрь) и декабре (действие выплаты 6 месяцев: с января по июнь).

5.6. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с 1 января по 31 августа и 1 сентября по 31 декабря.

5.7. Единовременные выплаты устанавливаются распорядительным актом руководителя образовательного учреждения.

6. Необходимым условием стимулирования работников Учреждения является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, открытость и доступность образования.

6.1 Выплаты стимулирующего характера не производятся в случае:

- если на работника образовательного учреждения в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание;
- если работник переведен на другую должность, не дающую право на данные выплаты;
- при выходе работника из декретного отпуска;

6.2. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен или не выплачен полностью в случае наличия в Учреждении: - нарушения трудовой и исполнительской дисциплины; - нарушения финансовой, налоговой дисциплины.

7. Спорные вопросы по установлению выплат.

7.1. Спорные вопросы по установлению выплат стимулирующего характера рассматриваются на заседании профсоюзного комитета по заявлению работника. Право изменить размеры стимулирующих выплат остается за директором школы.

8. Функции участников управления школой при назначении стимулирующих выплат:

8.1 Рабочая группа рассматривает материалы, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности школы и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности школы; работники ознакомлены под роспись с критериями стимулирующих выплат.

8.2. Совет школы организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, работу экспертных групп, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;

Приложение 1

*к Положению о системе
стимулирования труда педагогических работников
МБОУ СОШ с.Маркино*

КРИТЕРИИ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ с.Маркино СОСНОВОБОРСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Критерии стимулирующих надбавок		Показатели	Количество баллов
Переход на новые образовательные стандарты			
1	Участие в сетевых образовательных программах		5
2	Привлечение учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения		5
Повышение уровня реализации программ профильного обучения			
3	Использование программ элективных, предпрофильных, профильных курсов	Внедрение существующих программ	2
		Авторская разработка и реализация курсов	3
4	Участие в реализации социальных проектов («Обучение через предпринимательство»).		10
Положительная динамика предметных результатов обучающихся			
5	Результат срезовых работ: русский язык, математика, иностранный язык, химия, физика.	От 65%	5
		От 55% до 64%	4
		От 45% до 54%	3
		От 35% до 44%	2
	Результат срезовых работ: биология, география, история, информатика, литература, МХК.	От 85%	5
		От 75% до 84%	4
		От 65% до 74%	3
		От 55% до 64%	2
	Результат срезовых работ: музыка, физическая культура, ОБЖ, ИЗО, искусство, технология.	От 95 %	5
		От 85% до 94%	4
		От 75% до 84%	3
		От 65% до 74%	2
	Результат срезовых работ начальных классах (математика, русский язык, литерат. чтение, окруж. мир)	От 65%	5
		От 55% до 64%	4
		От 45% до 54%	3
		От 35% до 45%	2
Система поддержки талантливых детей			
6	Использование технологии «портфолио»	Охват обучающихся до 30%	2
		Охват обучающихся от 31 до 60%	4
		Охват обучающихся свыше 60%	5

7	Наличие системы работы с одаренными (талантливыми) детьми	1 человек	6
		2 человека	8
		3-4 человека	10
8	Эффективная организация предметных кружков, недель, секций по интересам		3
9	Подготовка обучающихся к участию в НПК (Старт в науку, Земля родная и др.)	Школьный уровень (за каждого ученика)	1
		Муниципальный уровень (за каждого ученика)	2
		Региональный уровень (за каждого ученика)	4
		Федеральный уровень (за каждого ученика)	6
10	Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах	Школьный уровень (не менее 3 учащихся),	1
		Муниципальный уровень (не	2
		менее 2	
		Региональный уровень	4
		Федеральный уровень	6
11	Подготовка и организация обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях	Школьный уровень	2
		Муниципальный уровень	3
		Региональный уровень	4
		Федеральный уровень	5
12	Участие в региональных, Всероссийских, международных конкурсах	Больше 20 человек	5
		До 20 человек	4
		До 15 человек	3
		До 10 человек	2
		До 5 человек	1
Совершенствование учительского корпуса			
13	Участие в работе творческих мастерских, экспериментальных площадках	Муниципальный уровень	10
		Региональный уровень	15
14	Участие педагогов в научно-методическая деятельность: НПК, семинары, разработка научно-практических пособий	Школьный уровень	5
		Муниципальный уровень	10
		Региональный уровень	15
		Федеральный уровень	20
15	Совместная работа социальными партнерами		3
16	Взаимопосещение уроков и качественный анализ		За каждый урок - 0,5
17	Повышение профессионального мастерства (курсы, семинары)		2
Использование информационных технологий			
18	Количество разработанных уроков с использованием ИКТ, видео, аудио аппаратуры	Кол-во разработанных уроков	За каждый урок - 0,5
		Кол-во проведенных уроков	За каждый урок - 0,5
19	Использование современных технологий		5
20	Использование личного сайта или сайта школы при работе с учащимися и родителями		3
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
21	Проведение совместных мероприятий с родителями по ЗОЖ		3
22	Эффективность проведения каникулярного отдыха обучающихся	Более 70% учащихся	5
		От 50 до 70%	3
		Менее 50%	2
23	Эффективность работы учителя с трудными подростками	Отсутствие правонарушений	3
		Вовлечение трудных учащихся в мероприятия	3
24	За проведение еженедельного часа здоровья и ведение «Дневника здоровья учащегося» классными		5

	руководителями		
Расширение самостоятельности школ			
25	Участие родит. общественности в общешкольных мероприятиях		5
26	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний (не ниже 80%)	80% и более	5
		От 60 до 80%	3
		От 50 до 60%	2
27	Организация классных мероприятий совместно с родителями	3 и более	8
		2 мероприятия	6
		1 мероприятие	4
Эффективная работа учителя во внеурочное время			
28	Дежурство учителей : -на школьных мероприятиях -на районных мероприятиях		1
			3