

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ АНЖЕРО - СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №38»

Утверждено
директор МБОУ «ООШ №38»
Л.Г. Храмова
Протокол № 11 от 03.06.2013



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №38»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.Г. Храмова
Протокол № 11 от 30.05.2013



Согласовано
председатель УС
М.А. Макаренко
протокол № 11-а
от 30.05.2013

Принято
на общем собрании
работников школы
протокол № 11
от 30.05.2013

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ «ООШ №38» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников МБОУ «ООШ №38» является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда (34,21%), и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (65% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (25% от стимулирующего фонда);

выплаты за качество выполняемых работ (5%);

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 % от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Установление размеров стимулирующего фонда для учителей и других работников производится отдельно и составляет для учителей 70% от стимулирующего фонда МБОУ «ООШ №38».

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам МБОУ «ООШ №38» из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

В состав премиальной комиссии входят:

- директор;
- председатель профсоюзного комитета (председатель комиссии);

- 2 рядовых членов коллектива;
- представитель управляющего совета.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к должностному окладу (ставке);

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости

единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. В установленные МБОУ «ООШ №38» сроки (до 15.01. по итогам второго полугодия предыдущего календарного года; до 15.07. по итогам первого полугодия текущего календарного года) администрация школы готовит и выносит на обсуждение в комиссию по премированию предложения по премированию с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности всех работников учреждения.

Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения и содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением в разрезе категорий работников;

- набранной сумме баллов;

- подписи и расшифровки подписи работника с указанием даты заполнения.

Оценивание значений индикаторов показателей эффективности производится в 3 этапа:

в первую очередь – самим работником, затем – курирующим данное направление деятельности заместителем (по административно-управленческому персоналу - директором, по учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу - завхозом), после этого - премиальной комиссией).

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчётов и данных в первичных документах и др.)

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путём открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок значений индикаторов к одному значению поимённо по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;

плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления:

2.9. Показатели, на основании которых устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы работникам учреждения:

2.9.1. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе

Качество и доступность общего образования

- положительная динамика/стабильность учебных достижений;
- результаты ГИА.

Успешность участия педагогов в профессиональных конкурсах, обучающихся в олимпиадах, конференциях, выставках, конкурсах.

Профессиональный рост педагогов

- доля педагогов, прошедших курсовую переподготовку по графику (в срок);
- проведение педагогами открытых уроков, мастер-классов, участие педагогов в семинарах, конференциях, в работе городского МО, проблемных и творческих группах.

Повышение профессиональной компетентности руководителя

- наличие у заместителя директора призовых мест в конкурсах и конференциях, публикаций в методических изданиях на разных уровнях;
- руководство педагогическим сообществом (проблемной, творческой группами), работа в экспертных советах, группах.

(максимальное количество – 40 баллов)

2.9.2. Заместителю директора по ВР

Качество и доступность общего образования

- положительная динамика/стабильность учебных достижений;
- сохранность контингента обучающихся;
- снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в ОПДН, внутришкольном учёте;
- уровень организации каникулярного отдыха;
- наличие органов ученического самоуправления.

Успешность участия педагогов в профессиональных конкурсах, обучающихся в олимпиадах, конференциях, соревнованиях, выставках, конкурсах

Профессиональный рост педагогов

- доля педагогов, прошедших курсовую переподготовку по графику (в срок);
- проведение педагогами открытых уроков, мастер-классов, участие педагогов в семинарах, конференциях, в работе городского МО, проблемных и творческих группах.

Повышение профессиональной компетентности руководителя

- наличие у заместителя директора призовых мест в конкурсах и конференциях, публикаций в методических изданиях на разных уровнях;
- руководство педагогическим сообществом (проблемной, творческой группами), работа в экспертных советах, группах.

(максимальное количество – 40 баллов)

2.9.3. Учителям

Обеспечение качественного и доступного образования

- положительная динамика/стабильность учебных достижений по предмету (максимальное количество-36 баллов)

Результативность представления обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня

- результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, выставках

(максимальное количество баллов – 25)

Презентация собственной педагогической деятельности

- результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней

(максимальное количество баллов- 16)

Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта

- публикация в СМИ;

- повышение профессионального мастерства через:

дистанционные курсы;

участие в вебинарах;

повышение квалификационной категории;

ОЭР (опытно-экспериментальная работа);

использование в педагогической деятельности ИКТ.

(максимальное количество баллов- 23)

Итого: 100 б.

2.9.4. Библиотекарю

Количественный охват читателей

Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях

Распространение ППО на разных уровнях

(максимальное количество – 50 баллов)

2.9.5. Секретарю-машинисту

Наличие нормативной документации, обеспечение качественного ведения

Качественное и своевременное обеспечение должностных лиц полученной информацией

Качественное и своевременное оформление отчётных документов;

Качественное и своевременное ведение номенклатурной документации

Культура приёма посетителей

Качество и своевременность подготовки необходимых документов, оповещение о сроках, времени проведения общих собраний, заседаний при директоре

Повышение образовательного и профессионального уровня занимаемой должности

Личные достижения

(максимальное количество – 50 баллов)

2.9.10. Завхозу

Наличие нормативной документации, обеспечение качественного ведения

Качество подготовки школьного здания к зимним условиям

Соответствие созданных условий санитарно-гигиеническим нормам

Привлечение внебюджетных средств

Обеспечение выполнения требований по охране труда

Организация антитеррористической защищённости

(максимальное количество – 50 баллов)

2.9.11. Рабочему по обслуживанию здания

Состояние коммуникаций в исправности и в соответствии с требованиями

Надлежащее состояние школьного здания, мебели

Качество и своевременность выполнения ремонта

(максимальное количество – 30 баллов)

2.9.12. Водителю школьного автобуса

Состояние автобуса в исправности в соответствии с требованиями

Соблюдение требований по пожарной безопасности

Выполнение требований по ТБ

(максимальное количество – 30 баллов)

2.9.13. Технику-электрику

Обеспечение обслуживания состояния коммуникаций

Обслуживание и поддержка школьного здания в состоянии, отвечающем нормам

Обеспечение частичного ремонта школьного здания

(максимальное количество – 30 баллов)

2.9. 14. Уборщику служебных помещений

Обслуживание и поддержка школьного здания в состоянии, отвечающем нормам.

Обеспечение частичного ремонта школьного здания.

(максимальное количество – 30 баллов)

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы)) выше нормы;

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников учреждений.

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного управления, на сроки, определяемые настоящим Положением:

№ п/п	Кому	Показатель	Размеры (в % от оклада)	Срок, на который устанавливается выплата
1.	Учителю	За участие в разработке локальных актов, мониторинга и контроля за их выполнением	20	С 01.09.2012г. по 31.08.2013г.
2.	Учителю	За организацию горячего питания, питьевого режима, витаминизацию	25	

3.	Учителям	За организацию работы с детьми повышенного педагогического внимания	25	
4.	Учителю информатики	За программное обеспечение образовательного процесса	10	
		За администрирование школьного сайта	10	
		За ведение электронного документооборота	10	
5.	Учителю физической культуры	За организацию внеклассной работы по физической культуре	10	
6.	Секретарю-машинисту	За выполнение функций оператора в системе АИС	50	
		За работу в комиссии по социальному страхованию: а) за заполнение больничных листов; б) учёт, выписку и оформление страховых медицинских полисов	20	

7.	Завхозу	За качественную организацию и контроль текущих ремонтных работ в каникулярное время	40	
		За ведение документации по школьному автобусу	50	
8.	Водителю	За техническое обслуживание школьного автобуса	50	
		За соблюдение санитарно-гигиенических норм при обслуживании школьного автобуса	40	
9.	Учителям физики, химии, информатики	За выполнение функций лаборанта	10	
10.	Заместителям директора	За выполнение функций эксперта в системе АИС	5	

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде премий в случаях:

награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии

Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования.

4.2. Размер премии за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за образцовое качество выполняемых работ оговариваются в настоящем Положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения:

Премия в сумме 2000,00 выплачивается единовременно.

4.3. Работникам за знак «Отличник просвещения», «Отличник народного образования» премия в размере 5% от должностного оклада выплачивается ежемесячно.

5. Иные поощрительные выплаты и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного - общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в настоящем Положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Показатели стимулирования	Сумма (руб.)
учителям:	
за работу по всеобучу на микроучастке	300
за практическую направленность работы творческих и проблемных групп (в зависимости от формы представления)	300
- презентация	400
- сборник конспектов уроков	500
- методические рекомендации	700

- методический комплекс - электронный образовательный ресурс	1 000
за качественное заполнение документов строгой отчетности - аттестаты	500
за расширение должностных обязанностей (швейные работы, оформительские) в зависимости от объема выполненной работы	до 1 000
за организацию работы ОЛДП: - начальник лагеря - старший воспитатель - воспитатель	2 000 1 500 1 000
за организацию работы ОЛДП в каникулярное время - начальник лагеря - воспитатель	1000 500
за организацию работы трудового лагеря - начальник лагеря	1000
за высокую результативность при подготовке обучающихся и документации в период прохождения образовательным учреждением аккредитации, проверки качества образования органами УО, ДО и АКО, Кузбассобнадзором	От 1000 до 3000 процент выполнения работ: от 60 до 70% - 1000 от 71 до 80 – 2000 от 81 до 100- 3000
за интенсивность работы в период итоговой аттестации (организаторам ППЭ)	500
за организацию деятельности школы будущего первоклассника	500
за организацию деятельности органов ученического самоуправления	1000
заместителям директора:	

- за внедрение инновационных технологий обобщение и распространение передового опыта работы	1000
- за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	1000
- за эффективный контроль за ходом образовательного процесса	1000
- за высокую результативность при подготовке обучающихся и документации в период прохождения образовательным учреждением аккредитации, проверки качества образования органами УО, ДО и АКО, Кузбассобнадзором	2000
учебно-вспомогательному персоналу:	
- за качественное и своевременное ведение отчётной и иной документации	2000
- за расширение должностных обязанностей (организация работы с аутсорсингом)	1000
обслуживающему персоналу:	
- за интенсивность работы в осенне-зимний период	2000
работникам ОУ:	
- в связи с юбилейными датами (40—е, 45-е, 50-е, 55-е)	1000

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения (до 2000,00) в связи:

- похоронами близких родственников (супруга, -ги, детей, отца, матери);
- регистрацией брака (работника, детей работника);
- рождением ребёнка;
- подготовкой детей к школе;
- тяжёлым материальным положением (дорогостоящее лечение, длительный больничный);
- курсовая переподготовка на внебюджетной основе;
- молодым специалистам в качестве единовременной материальной поддержки 3000,00.

