



Администрация города Улан-Удэ
Комитет по образованию

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ»



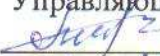
«Согласовано»

Председатель ПК


А.А. Чижиков
Профсоюзная
организация
школы № 32
г. Улан-Удэ РБ
«30» августа 2013 г.

«Согласовано»

Председатель

Управляющего Совета

Т.Б. Метелева
«29» августа 2013 г.

«Утверждаю»

Директор МАОУ СОШ № 32


Т.Г. Митрофанова
«31» августа 2013 г.
Приказ № 195

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам по ОСОТ

Обсуждено и принято на педагогическом совете:
Протокол № 1 от «30» августа 2013 г.

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12. 2006 г. N 848, постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289, от 26.12.07г.№438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. №184, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новых механизмов оплаты труда и повышения доходов работников муниципальных общеобразовательных учреждений постановления Администрации г. Улан-Удэ №168 от 03.04.2008г., постановления Администрации г.Улан-Удэ №212 от 22.04.2008г., постановления Администрации г.Улан-Удэ №294 от 01.07.2009 г.

I. Общие положения.

1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работника МАОУ СОШ № 32 и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

2. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья, создание условий для организации учебно-воспитательного процесса.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления компетентностей работника ОУ: профессиональной подготовки, системных проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

4. Показатели компетентности работника в баллах (процентах) определяются администрацией школы по согласованию с Управляющим Советом школы в зависимости от результатов работы работника на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности работника.

5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом МАОУ СОШ № 32 показателей для стимулирования работников устанавливается локальным актом, утверждаемым директором школы.

6. Порядок выплат стимулирующего характера труда работников МАОУ СОШ № 32 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим порядком и

принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

II. Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работника ОУ в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора ОУ.

В состав экспертной комиссии включаются представители УС ОУ, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии выбирается из числа родительской общественности УС ОУ. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии выбирается из числа работников ОУ. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

III. Порядок стимулирования педагогического персонала.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией управляющего совета ОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению руководителя методических объединений, руководителей структурных подразделений ОУ ежеквартально.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения

установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются директору для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ учитываются годовые, полугодовые и результаты за текущий квартал по критериям установленным данным Положением.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах (процентах) и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте школы. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

На основании выставленных баллов экспертной комиссии управляющего совета ОУ директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности. Указанные выплаты выплачиваются ежемесячно, по результату предыдущего квартала на следующий квартал, с учетом годовых критериев данного Положения .

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению управляющего совета допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение,

решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

Соотношение базовой (Бз) и стимулирующей (Ст) частей оплаты труда $Бз : Ст = 80% : 20%$

III. Порядок стимулирования работников школы непосредственно не занятых в осуществлении учебного процесса.

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за образцовое качество выполняемых работ.
- Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет.
- Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени.
- Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).
- Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год.

3. Надбавка за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений и его заместителей, критерии и показатели премирования которых утверждаются настоящим Положением).

4. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по

итогах работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

6. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

IV. Критерии стимулирования

Размер стимулирующих выплат до 300% к базовому окладу

- **заместителям директора (ВР, СЗ)**
- **руководителю структурного подразделения, методисту – за:**
 - качественную организацию работы общественных органов управления (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т.д.) – до 20%
 - организацию аттестации педагогических работников – до 10%
 - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 10%
 - организацию обучения на дому учащихся с хроническими заболеваниями, детей – инвалидов, обучение в форме экстерната или семейного образования – до 10%
 - продолжительность работы в условиях переуплотненного рабочего дня – до 20%
 - учет и ведение мониторинга состояния здоровья учащихся и уровня физической подготовки – до 10%
 - ведение учета посещаемости учащихся – до 10%

- курирование реализации муниципальных программ, программы развития школы – до 30%
- проведение мероприятий по городскому и республиканскому плану – до 30%
- составление и корректировка локальных нормативных актов – до 30%
- организацию работы по Всеобучу – до 10%
- курирование работы социально-психологической службы – до 10%
- организацию работы с родительской общественностью – до 10%
- организацию дежурства по школе педагогов и классных коллективов – до 20%
- организацию профориентационной работы – до 10%
- организацию школьного горячего питания – до 20%
- обеспечение антитеррористической безопасности ОУ – до 10%
- ведение протоколов органов школьного самоуправления – до 10%
- организацию медосмотров учащихся и работников – до 10%
- работа с санитарными книжками, медицинскими полюсами – до 10%

Заведующим методическими (творческими) объединениями до 65% к базовому окладу за:

оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами;

- внедрение эксперимента и двусменность работы школы – до 10%
- оказание методической помощи молодым специалистам, работа со студентами – до 10%
- подготовка и проведение предметных олимпиад – до 15%
- оформительские работы по школе – до 10%
- участие в ремонте школе – до 20%

За внеклассную работу по основам безопасности жизнедеятельности до 150% к базовому окладу за:

- ведение спортивных кружков и секций – до 50%
- организацию и проведение соревнований и спортивных конкурсов (школьного, муниципального, республиканского уровня) – до 50%
- использование информационных технологий – 30%
- участие в ремонте спортивного инвентаря и сооружений – до 20%;

Библиотекаря – до 150 % к базовому окладу за:

- высокую читательскую активность обучающихся 10%;
- результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 30%
- эффективное выполнение плана работы библиотекаря - организация работы библиотеки как ресурсного центра образовательного учреждения, микрорайона ОУ – до 10%

- качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций –до 10%
- эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет – до 50%
- высоким уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ – до 5%
- обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещения ОУ в соответствии с нормами СанПиН –до 10%
- пропаганду чтения как формы культурного досуга – до 10%
- оформление тематических выставок – до 5%
- содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии – до 5%
- работа в особых условиях (доставка литературы) –до 5%

Заместителю директора по АХЧ – до 300% к базовому окладу за:

- обеспечение санитарно-гигиенических и противопожарных норм в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН – до 10%
- обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов) – до 20%
- обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время – до 10%
- обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ – до 20%
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ – до 20%
- эффективность использования материально-технической базы ОУ – до 20%
- эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ – до 10%
- обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности – до 20%
- организация контроля и эффективного использования собственного автотранспорта ОУ – до 10%
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ – до 100%
- особые условия труда (подъем и перенос тяжестей) – до 20%
- разъездной характер работы – до 10%
- участие в устранении аварий – до 20%
- продолжительность режима работы в условиях переуплотненного рабочего дня – до 20%
- оформление правоустанавливающих документов (землеотводные, лицензирование, табель заработной платы и т.д). – до 10%

Старшему вожатому (организатору детского движения), педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору внеклассных мероприятий, педагогу-психологу, логопеду, хормейстеру и концертмейстеру, звукорежиссеру, художнику-оформителю – до 300% к базовому окладу за:

- сложность, двусменность и сверхурочное время работы – до 20%
- оформительская работа в школе – до 10%
- проведение концертов, массовых мероприятий, семинаров:
на уровне школы, микрорайона – до 10%;
на уровне города, республики – до 20%
- использование информационных технологий до 30%
- сопровождение учащихся к месту проведения выставок, конкурсов, олимпиад – до 25%
- высокие достижения реализация образовательной программы клуба, кружка, центра – до 30%
- позитивная динамика численности учащихся, участвующих в работе клуба, кружка, центра – до 20%
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 20%
- создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями» - до 30%
- эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации – до 10%
- качественная организация работы по развитию материально-технической базы – до 20%
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 20%
- разработка авторских программ – до 30%
- работа в экспертных комиссиях – до 10%

Секретарю, делопроизводителю – до 200% к базовому окладу за:

- заведование кабинетом – до 5%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, банковских карточек) – до 30%
- организация и контроль воинского учета сотрудников и учащихся – до 20%
- увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) – до 40%
- напряженность и интенсивность работы – до 35%
- выполнение обязанностей курьера – до 10%
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 20%
- работа с архивом – до 20%
- обслуживание компьютерной и множительной техники – до 20%

Медицинские сестры – до 100% к базовому окладу

- заведование кабинетом – до 5%
 - выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей – до 30%
- напряженность и интенсивность работы - до 10%
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 15%
- вредные условия труда – до 10%
 - большой объем, двусменность и сложность работы – до 20%
- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 10%

Лаборанту (по химии, физике, информатике, наладке воды), хлоратору, оператор ЭВМ, оператор КПМО – до 100 % к базовому окладу за:

- большой объем, двусменность и сложность работы – до 20%
- вредные условия труда – до 5%
- ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей, теле- видео и множительной техники – до 25%
- подъем и перенос тяжестей – до 20%
- оформление и музыкальное обслуживание внеклассных мероприятий – до 10%
- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

Инструктору по физической культуре – до 130% за:

- результативность оздоровительной работы с учащимися –до 30%
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами заболеваний –до 20%
- просветительская работа с родителями – до 20%
- работу по пропаганде ЗОЖ – до 20%
- разработка и реализация авторских программ – до 20%
- организация сотрудничества с организациями – до 20%

Представителю профкома (социальной комиссии)–

до 10 % к сумме базового оклада – за работу с больничными листами.

Бухгалтер – до 100% к базовому окладу

- большой объем, двусменность и сложность работы – до 20%
- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%
- напряженность и интенсивность работы – до 35%
- выполнение обязанностей курьера – до 5%
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 20%

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – до 200% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%
- активное участие в ликвидации аварий – до 35%
- участие в ремонте школы – до 30%
- оперативное выполнение заявок по устранению неполадок – до 35%
- работа с личным инвентарем и в своей спец. Одежде – до 20%
- ремонт школьной мебели и оборудования – до 30%
- за особые условия труда (подъем и перенос тяжестей, осенне-зимний период) – до 30%

Уборщику служебных помещений – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%
- работа в собственной спец. Одежде – до 20%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) – до 30%
- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 20%
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) – до 10%

Кроме того дополнительная доплата до 10% за уборку туалетов.

Дворнику – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 15%
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, покос травы, обрезка и побелка деревьев, уборка несанкционированных свалок) – до 40%
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) – до 45%

Сторожу – до 100% к базовому окладу за:

- За высокую ответственность за сохранность имущества школы и учащихся – до 45%
- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 15%
- выполнение работ не входящих в круг обязанностей – до 40%

Вахтеру, гардеробщику – до 100% к базовому окладу за:

- За высокую ответственность за сохранность имущества учащихся – до 45%
- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 15%

- погрузочно-разгрузочные работы – до 25%
- работа в особых условиях (осенне-зимний период) – до 15%

За звания и ученые степени:

<p>Руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» ССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР;</p> <p>Руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Союзных Республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>Работникам учреждений, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; Заслуженный работник.</p>	20%
Работникам учреждений, награжденных ведомственными знаками отличия	10%
Кандидат наук	10%
Доктор наук	20%