

«СОГЛАСОВАНО»
Протокол № 2 от 10.09.2008 г.
заседания профсоюзного комитета
МОУ СОШ №6
Председатель профкома
Т.В.Кудрявцева Т.В.Кудрявцева

«УТВЕРЖДАЮ»
Приказ № 129 от 29.08.08
Директор МОУ СОШ №6
Л.В.Осипова


ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №6»
г. Балашова Саратовской области

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
протокол № 9 от 25.06.08

г. Балашов
2008 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом №322 от 12.05.2008 г. по Управлению образования БМР.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения МОУ СОШ №6, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников МОУ СОШ №6 и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников школы;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

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

4. Виды и размеры стимулирующих выплат.

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 1 к настоящему Положению.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

5.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам школы по результатам труда производится Управляющим советом согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению директора учреждения.

5.2. До 15 сентября 2008 года определяются и утверждаются критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников МОУ СОШ №6.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (максимальная сумма баллов по критериям равна 100). Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.3. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников школы предыдущего учебного года.

5.4. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года.

5.5. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных работниками по результатам текущего учебного года, и распределяется на 2 полугодие (с 01 января по 31 августа).

6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников школы производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете. Для установления указанных выплат стимулирующего характера первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, 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.

6.2. Выплаты работникам школы утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

6.3. Стимулирующие выплаты назначаются два раза в год в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения МОУ СОШ №6.

Стимулирующий фонд оплаты труда МОУ СОШ №6 делится на следующие части:

- 3% — доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты, связанные со знаменательными, скорбными датами, на материальную помощь, на премирование работников к профессиональному празднику.
- 5% — доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты заместителям директора школы по учебной, учебно-воспитательной, инновационной деятельности, руководителю Структурного подразделения дошкольной подготовки.
- 5% — доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу, а также членам педколлектива выполнившим большой объем работы в короткие сроки.

Оставшаяся часть стимулирующего фонда оплаты труда, распределяется между педагогическими работниками школы согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников.

Дефицит ФОТа возмещается за счет стимулирующей части ФОТа.

Педагогические работники получают стимулирующие выплаты только по основной должности.

6.4. 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.

6.5. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников МОУ СОШ №6 за полугодие и обоснования данного расчета на основании приказа руководителя учреждения создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является руководитель учреждения. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет школы в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам представленного расчета Управляющий совет учреждения на своем заседании принимает решение.

Если по представленному расчету у Управляющего совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то совет формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

В срок не позднее 20 сентября и 20 января каждого года на основании протокола рабочей комиссии с учетом мнения Управляющего совета руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

6.6. Единовременное премирование работников:

6.6.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- к юбилейным датам;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с наступлением знаменательного события.

Работникам выплачивается премия к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника Отечества.

6.6.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.6.1., производятся в пределах до 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.

6.6.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6.7. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 6.1. настоящего положения.

6.8. Для определения денежного веса (в рублях) одного бала по учреждению необходимо оставшийся фонд стимулирующей части оплаты труда (за вычетом доли руководителя, доли заместителя руководителя, доли учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, доли на материальные и иные выплаты) разделить на общее количество баллов по учреждению.

6.9. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

6.10. В течение каждого полугодия, установленного пунктом 6.1. настоящего положения, рабочей группой учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

6.11. Необходимым условием стимулирования работников образовательных учреждений является добросовестное выполнение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

6.12. Если на работника школы в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

№ п/п	Виды доплат и надбавок	Категории работников	Размер доплат в процентном отношении к стимулирующей
-------	------------------------	----------------------	--

			части ФОТ
1	<p>Единовременное премирование</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; • проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям; • выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; • выдвижение творческих идей в области деятельности. <p>Материальная помощь</p> <ul style="list-style-type: none"> • к юбилейным датам; • в связи со смертью близких родственников; • в связи с наступлением знаменательного события. <p>Премирование к профессиональному празднику «Дню учителя», Международному женскому дню, Дню защитников отечества.</p>	Все работники школы	В пределах до 3% стимулирующей части ФО
2	<p>Премирование по итогам труда (в соответствии с Положением о критериях и показателях результативности труда педагогических работников школы)</p>	Педагогические работники	В пределах до 72% стимулирующей части ФОТ
		Заместители директора школы	В пределах до 5% стимулирующей части ФОТ на каждого (согласно штатного расписания)
		Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	В пределах до 5% стимулирующей части ФОТ на всех работников
		Директор школы (по приказу Управления образованием и по решению Управляющего совета)	В пределах до 5% стимулирующей части ФОТ
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Заместитель директора по АХЧ	До 5%

Приложение №1

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда.

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ:			40
		К1	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	от 1 до 0,8 — 10 баллов; от 0,79 до 0,48 — 8 баллов; от 0,47 до 0,28 — 6 баллов; от 0,27 до 0,08 — 4 балла. Не более 10 баллов.	
		К2	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся		
		Динамика учебных достижений			
		К3	Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся		
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.			
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися			20
		К5	количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла; от 0,39 до 0,2 — 2 балла от 0,19 до 0,08 — 1 балл Не более 5 баллов.	
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися			
		К6	количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5».	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла; от 0,39 до 0,2 — 2 балла; от 0,19 до 0,08 — 1 балл Не более 5 баллов.	
	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению				

		предмета за рамками тарифицированных часов			
		K7	количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла; от 0,39 до 0,2 — 2 балла от 0,19 до 0,05 — 1 балл Не более 5 баллов.	
		Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя			
		K8	Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла; от 0,39 до 0,2 — 2 балла от 0,19 до 0,04 — 1 балл Не более 5 баллов.	
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.			5
		K9	Количество мероприятий ~!	Всероссийский уровень — 5 баллов; Региональный уровень — 3 балла; Муниципальный уровень — 2 балла; Школьный уровень — 1 балл. Не более 5 баллов.	
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.			5
		K10	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов	

5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	процессе		5
		K11	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 5 баллов	
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого), обучение в аспирантуре, докторантуре			5
		K12	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов Повышение квалификации – до 2 баллов; Профессиональная подготовка – до 2 баллов. Обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 баллов Не более 5 баллов	
7.	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников			5
		K13	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла; от 0,39 до 0,2 — 2 балла от 0,19 до 0,05 — 1 балл Не более 5 баллов.	
8.	Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников			5
		K14	количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 — 5 баллов; от 0,79 до 0,6 — 4 балла; от 0,59 до 0,4 — 3 балла;	

				от 0,39 до 0,2 — 2 балла от 0,19 до 0,05 — 1 балл Не более 5 баллов.	
9.	Исполнительская дисциплина	Отражает специфику образовательного учреждения			10
		K15		не более 10 баллов.	
K15 — например, учитель осваивает и внедряет в практику работы программы повышенного уровня (классы с углубленным изучением отдельных предметов) и добивается высоких результатов — 10 баллов ИТОГО по критерию 9: 10 баллов					

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № _____ от _____
 заседания профсоюзного комитета
 МОУ СОШ №6
 Председатель профкома
 _____ Т.В.Кудрявцева

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № _____ от _____
 Директор МОУ СОШ №6
 _____ Л.В.Осипова

П О Л О Ж Е Н И Е
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №6»
г. Балашова Саратовской области

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
протокол № от

г. Балашов
2008 г