

Согласовано
Профсоюзным комитетом
протокол от 15.01.18
№ 04
Председатель [подпись]

УТВЕРЖДАЮ
директор школы
Приказ № 03/01/18 от 16.01.18



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Восточенская основная общеобразовательная школа № 11**

2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 31 октября 2008 г. N 335
- Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Минусинского района

"Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по основной должности по результатам труда за определенный отрезок времени. Данные выплаты не распространяются на должности по совместительству внешнему и внутреннему совмещению. Распределяется на внутреннее совместительство

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности являются:

- проведение системной самооценки работников собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества деятельности работников.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности, в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

1.6. Для подготовки приказа директора школы создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, представительного органа работников (профком) и специалистов предметников школы, представителей младшего обслуживающего персонала. Состав группы не может быть менее чем 3 человека. Не менее чем за две недели до заседания комиссии по стимулирующим выплатам, работники передают

таблицу результатов деятельности в экспертную группу. Вид представления и порядок оценивания карт самооценки определяются в настоящем Положении.

Оценочный лист работников учреждения хранится до конца финансового года

1.7. Общественный контроль, за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров директор сообщает всей комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников образовательного учреждения:

1. Административно управленческий персонал:

- школа – заместитель по УВР;
- детский сад – заместитель по ДО

2. Педагогический состав:

- школа – учителя;
- детский сад – воспитатель

3. Учебно вспомогательный персонал:

- школа – заведующий хозяйством;
- детский сад – помощник воспитателя, делопроизводитель

4. Младший обслуживающий персонал:

- школа – повар, сторож, машинист (кочегар) котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений;

детский сад – повар, сторож, истопник, дворник

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности служат личные профессиональные достижения, за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.7. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на собрании трудового коллектива, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками Школы. Делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому учителю.

4. Показатели, увеличивающие размер стимулирующих выплат

4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины:

- безукоризненное выполнение Устава;
- правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, трудового договора, приказов, распоряжений, решений педсоветов и т.д.
- своевременность предоставления отчетов, документов и т.д.
- своевременное самостоятельное разрешение возникающих вопросов, связанных с учебным и воспитательным процессом, вопросов, связанных с организацией питания. Отсутствие жалоб со стороны родителей (для классных руководителей)

4.2. Наличие в классе обучающихся с различными образовательными требованиями (ОВЗ):

- выстраивание образовательного процесса в соответствии с потребностями учащихся (индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с особенностями здоровья)

4.3. Работа членов комиссий стимул, конфликтная, ШАК. Председатели комиссий.

4.4. Динамика индивидуальных образовательных результатов:

- Стабильная и позитивная динамика уровня обученности (средняя и старшая школа);
- Начальная школа

4.4. Наличие отраслевых наград:

- Отличник народного просвещения;

- Почетный работник общего образования;
- Грамота Министерства образования и науки РФ;
- Грамота Министерства образования края;
- Грамота Управления образования района;
- Грамота школы.

4.5. Награды и поощрения иных структур (не ниже районного уровня).

4.6. Работа с сайтом ОО (подготовка информации для размещения на официальном сайте школы, ведение собственной страницы).