

ПРИНЯТО

на Педагогическом Совете

№ 1

«10» 08 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

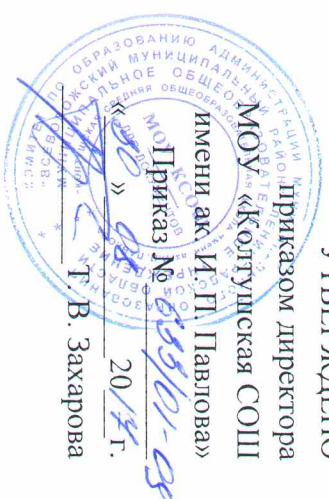
МОУ «Колтушская СОШ

имени ак И. П. Павлова»

Приказ № 033/01-03

«10» 08 2014 г.

Г. В. Захарова



## «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников»

Муниципального общеобразовательного

учреждения

«Колтушская средняя общеобразовательная школа

имени академика И. П. Павлова»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МОУ «Колтушская СОШ имени академика И. П. Павлова» (далее – школа) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя:

- а) выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- в) надбавки в течение учебного года за расширение круга обязанностей, не входящих в должностную инструкцию

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем школы по согласованию с комиссией по стимулирующим выплатам и профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю школы производится Управлением образования администрации Всеволожского района Ленинградской области.

1.4. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МОУ «Колтушская СОШ имени академика И. П. Павлова»



утверждается приказом директора школы и согласовывается с Председателем профсоюзного комитета школы.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника школы (кроме руководителя школы) устанавливается на основании приказа директора школы.

1.7. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетенций, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся и другие показатели.

## **2. Порядок формирования фонда выплат стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. На стимулирующую часть ФОТ труда руководителя расходуется сумма стимулирующей части ФОТ, которая утверждается и распределяется Комитетом по образованию на основании Положения, предусматривающего размер, порядок и критерии назначения стимулирующих выплат руководителю и приказа.

2.3. В случае неиспользования в текущем месяце этих средств они переносятся на следующий период.

## **3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы**

3.1. Размеры выплат педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение №1 к настоящему Положению).

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведется с участием Комиссии по стимулирующим выплатам, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в ходе



мониторинговых исследований Управлением образования, в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки педагогических работников школы в соответствии с представленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Комиссией по стимулирующим выплатам.

3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы каждый месяц производится стимулирующая выплата за соответствующий период по всем показателям (критериям).

3.5. Распределение стимулирующей части осуществляется комиссией, состоящей из директора школы, членов стимулирующей комиссии, председателя профкома (или лица его заменяющего)

3.6. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

вычисление суммы баллов, полученных сотрудником;

вычисление стоимости одного балла (С) по формуле: общий стимулирующий фонд

делится на сумму баллов всех сотрудников;

в) определение размера стимулирующей надбавки:

$P = K * C$ , где где Р – размер стимулирующей надбавки, С – стоимость одного балла

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Стимулирующая выплата может округляться в соответствии с таблицей в денежном выражении. В случае экономии, нераспределенная часть может распределяться пропорционально нагрузке по соответствующему критерию.

3.7. В случае несоответствия, расхода фиксированная для последующего обслуживания на заседании комиссии по распределению стимулирующей части.

3.8. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

#### **4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)**

4.1. Премирование педагогическим работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы или при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Педагогические работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.



4.3. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активное участие в методической работе (педагогические семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за участие в проведении ЕГЭ и ГИА;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;

4.4. Премирование педагогических работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, подписанных администрацией школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;

не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.5. Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям, а также в связи с выходом на пенсию.

4.6. Решение о премировании работников принимается директором школы на основании мотивированного представления Комиссии по стимулирующим выплатам.

4.7. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.8. Приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания.

## **5. Заключительные положения**

- 5.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством
- 5.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

**Приложение 1** к Положению о стимулирующих выплатах  
педагогическим работникам МОУ «Колтушская СОШ имени академика И.П.  
Павлова»

**1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам школы.**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели и баллы</b>	<b>Сумма, руб</b>	
<b>Учебные достижения учащихся</b>	Наличие победителей предметных олимпиад, конкурсов, соревнований	Победитель до 5 Призер до 2	<b>2500</b> <b>1000</b>
	Результативность участия в предметных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах.	Победитель до 5 Призер до 2	<b>2500</b> <b>1000</b>
<b>Эффективность работы по подготовке учащихся к ГИА в 11 и 9 классах.</b>	Качество знаний учащихся Результаты ЕГЭ в 11 классе Результаты ОГЭ в 9 классе Мониторинг	От 1 до 20	<b>2500-10000</b> <b>500-2500</b> <b>500-1500</b>
<b>Обобщение и распространение педагогического опыта</b>	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	От 1 до 3	
<b>Использование современных педагогических технологий</b>	Дифференциация обучения. Мастер-класс, использование ИКТ, ТСО. Работа с электронным журналом и дневником Работа с мобильным электронным образованием (МЭО)	До 2	<b>1000</b>
<b>Наставничество</b>	Помощь молодым учителям	До 6	<b>3000</b>
<b>Инновационная деятельность</b>	Участие в инновационной деятельности	До 4	<b>2000</b>
<b>Семейное обучение</b>	Обучение	От 1 до 10	<b>500-5000</b>



Дополнительные критерии	Выполнение общественной работы. Дежурство. Молодой специалист. Превышение количества наполняемости класса. Методическая литература.	До 2 До 6	1000 3000
Работа руководителя МО	Отчётная документация, справки для портфолио.	До 6	3000
Работа классного руководителя (организация социально-культурной жизни)	Расширение функциональных обязанностей (собрания, экскурсии и т.д. сверх нормативных)	До 4	2000
Увеличение объема работ	Расширение функциональных обязанностей сверх должностной инструкции	От 1 до 25	500-13500
Премия	К празднику Юбилей	По согласованию с профсоюзом	3000 3000-5000

## 2. Критерии оценки деятельности заместителей директора.

Критерии	Показатели	Сумма, руб
Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	Безупречность, дефлайн, творческий подход От 4 до 9	2000-4500
Интенсивность	Дефлайн до 2	1000
Качество	Без замечаний и творческий подход от 2 до 9	1000-4500
Дополнительный объем работ	Расширение функциональных обязанностей от 1 до 7	500-3500

#### 4. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера

№	Критерии	Сумма
1.	Качество составления плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию. Планово-экономический прогноз от 2 до 9	<b>1000-4500</b>
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей. Работа с сайтами от 2 до 10	<b>1000-5000</b>
3.	Напряженность, ненормированный рабочий день, передовой опыт от 1 до 7	<b>500-3500</b>
4.	Интенсивность, дедлайн до 2	<b>1000</b>

#### 5. Критерии оценки деятельности заместителей директора по АХР.

№	Критерии	Сумма
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребления и т.д. Экономия энергоресурсов от 4 до 9	<b>2000-4500</b>
2.	Интенсивность, дедлайн до 2	<b>1000</b>
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Устранение форс-мажорных ситуаций от 2 до 9	<b>1000-4500</b>
4.	Ненормированный рабочий день от 1 до 9	<b>500-3500</b>



### 6. Критерии оценки деятельности остального персонала

№	Должность	Критерии	Сумма
1.	Водитель	Дополнительная работа автомеханика, автослесаря. Надбавка за классность (стаж, интенсивность, напряженность, ненормированный рабочий день, превышение количество запланированных рейсов, экономия топлива) до 4 по каждому критерию	<b>2000</b> <b>1000</b> <b>2000</b>
2.	Бухгалтер	Работа делопроизводителя, кадрового работника, выполнение обязанностей контрактного управляющего, напряженность, интенсивность, ненормированный рабочий день, выполнение особо срочного задания (мониторинги, незапланированные отчеты и запросы), дежурн до 7	<b>5000</b> <b>1000</b> <b>500-3500</b>
3.	Ответственный за автобус	Выполнение функций главного механика, диспетчера, ответственного за технику безопасности, сопровождение детей) от 6 до 10	<b>3000-5000</b>
4.	Ответственный за питание	Ведение табелей, учет талонов на питание, контроль столовой и ведение бракеражного журнала до 20	<b>10000</b>
5.	Лаборант	Расширение круга обязанностей до уровня системного администратора, услуга курьера, формирование электронной подписи) до 20	<b>500-10000</b>
5.	Рабочий по зданию	Выполнение особо срочной работы, увеличения объема работы. от 1 до 4	<b>500-2000</b>
7.	Секретарь	Расширение функциональных обязанностей сверх должностной инструкции от 1 до 10	<b>500-5000</b>

**В случае совмещения должностей и увеличения объема работ, критерии суммируются и могут определяться отдельным приказом в процентном отношении к окладу.**

**Комиссия для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:**

Директор \_\_\_\_\_ Захарова Т.В.

Члены комиссии:

Иванова Ю.М.

Денегина О.И.

Годяева А.В.

Фомина С.М.

Савватейкина М.В.

Павлова Н.А.

Председатель профкома \_\_\_\_\_ Голубева Т.Е.