

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3»

ПРИНЯТО
на общем профсоюзном
собрании протокол № 30
от 17.09.13г

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Приложение № 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО
приказом
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №3»
№ 139-Д от 18.09.2013г

Директор МБОУ «СОШ №3»
В.Б. Шершнёва



Положение
о стимулировании труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»

г. Краснотурьинск
пос. Рудничный

Данное положение разработано на основании следующих действующих нормативных документов:

1) постановления Правительства Свердловской области от 05.09.2008 № 935–ПП «О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

2) постановления Главы городского округа Краснотурьинск от 30.09.2008 № 930 «О введении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

2) приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008 №11080);

1. Общие положения

Настоящее Положение о стимулировании работников МОУ «СОШ № 3» разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Распределение выплат стимулирующего характера работникам ОУ (кроме руководителя ОУ) по результатам труда производится руководителем ОУ по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления ОУ, и профсоюзным комитетом и утверждается на общем профсоюзном собрании коллектива.

Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ» утверждается приказом руководителя МОУ «СОШ № 3» на учебный год.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ОУ (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя ОУ, согласно положения.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ «СОШ № 3»

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ОУ ведется администрацией школы с участием профсоюзного комитета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников ОУ учитываются все результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем ОУ, результаты самооценки работников ОУ в соответствии с представленными руководителю ОУ отчетами работников ОУ, а так же результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны учащихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет, Совет школы).

2.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

работников (в которую входят руководитель ОУ, председатель ПК и руководители ШМО), на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику не реже 2 раз в год и утверждает его на своем заседании. Работники ОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.5. Премирование работников ОУ осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

3. Основание (критерии) премирования

3.1. Критерии деятельности педагога:

1.1. Учебные достижения учащихся Качество успеваемости

Менее 50 % - 1 балл

51%-60% - 2 балла

61%-70% - 3 балла

71%-100% - 4 балла

Количество выпускников, сдавших ЕГЭ

1-5 человек - 1 балл

6-10 человек - 2 балла

Весь класс - 5 баллов

Неуспевающие (по результатам четверти, рассматриваются в индивидуальном порядке) -1б. за каждого ученика

Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня (подготовка призеров)

НПК 1 б. за каждого учащегося

Россия 5б, Область 4б, Город 3б, Школа 1б, Участие 1б

1.2. Внедрение современных образовательных технологий

Участие в инновационной деятельности 1 балл

Ведение экспериментальной работы 1 балл

Разработка и реализация авторских программ 1 балл

Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов 1 балл

1.3. Профессиональные достижения педагогов Руководители методических объединений

Участие педагога в методических семинарах, конференциях.

Участие в экспертных комиссиях разных уровней.

Курсы повышения квалификации

Участие в городских мероприятиях по плану УО 0-3 балла

1.4. Уровень профилактической работы:

Организация досуга (открытые мероприятия, вечера, спектакли) 1 балл

Внеклассная работа 1 балл

Выпуск школьной газеты 1 балл

Работа с детьми «группы риска» 1-2 балла

Мероприятия на параллель 1 балл

Обращение учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций (в письменном виде) - 1 балл

1.5. Исполнительская дисциплина

Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) 0-3 б

3.2. Критерии деятельности заместителей директора:

Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы 0-1 балл

Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся 0-2 балла

Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса 0-5 баллов

Качественная организация общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) 0-3 балла

Высокий уровень организации и контроля методической и инновационной работы в ОУ 0-5 баллов

Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ 0-3 балла

Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, нормативных документов, программ) 0-2 балла

3.3. Критерии деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе:

Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ, соответствующих СанПин 3 балла

Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 0-3 балла

Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, нормативных документов, программ) 0-2 балла

3.4. Критерии деятельности библиотекаря:

Высокая читательская активность учащихся 0-1 балл

Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, участие в общешкольных и районных мероприятиях 0-2 балла

Оформление тематических выставок 0-1 балл

Планирование комплектования библиотечного фонда 0-1 балл

Пропаганда чтения как формы культурного досуга 0-2 балла

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.5. Критерии деятельности педагога-психолога, социального педагога:

Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися 0-3 балла

Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля 0-2 балла

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.6. Критерии деятельности педагога-организатора

Высокий уровень организации работы по выбранному направлению работы школы 0-1 балл

Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий (праздников, походов, экскурсий и т.д.) 0-3 балла

Выполнение плана воспитательной работы 0-1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.7. Критерии деятельности обслуживающего персонала (уборщица, дворник, сторож, вахтёр, рабочий по обслуживанию здания, буфетчица, посудомойщица)

Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
0-5 баллов

Проведение генеральных уборок 1 балл

Содержание участка в соответствии с требованиями Сан-ПиН 0-3 балла

Качественная уборка помещений 1 балл

Качественная организация питания 1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.8. Критерии деятельности диспетчера по расписанию

Качественное составление расписания и оперативное регулирование хода образовательного процесса 0-2 балла

Составление расписания в соответствии с установленными санитарными нормами 0-1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.9. Критерии деятельности секретаря-машинистки

Качественное оформление номенклатурной документации и её сохранности 3 балла

Качественное ведение книг приказов, их учёта, ведение и хранение журнала учёта трудовых книжек 1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.10. Критерии деятельности инженера по ИТ

Качественное техническое обеспечение компьютерного оборудования ОУ
0-2 балла

Оказание помощи в информационно-образовательном процессе 0-2 балла

Качественное выполнение работ по приобретению, обслуживанию, ремонту, усовершенствованию технических средств 0-2 балла

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.11. Критерии деятельности инженера по охране труда

Разработка нормативно-правовых документов 0-2 балла

Проведение инструктажей, обучение коллектива по ОТ 0-1 балл

Качественное расследование несчастных случаев и оформление документации 0-2 балла

Профилактика и снижение количества несчастных случаев 0-1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины 0-2 балла

3.12. Критерии деятельности председателя профсоюзного комитета

Разработка нормативно-правовых документов 0-2 балла

Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 0-1 балл

Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, нормативных документов, положений) 0-2 балла

- Показатели разрабатывает директор ОУ.

4. Схема снятия надбавок, премий

4.1. Схема снятия надбавок, премий оформляется приказом руководителя ОУ

по согласованию с ПК.

- руководитель имеет право снизить размер стимулирующей выплаты или снять ее в случае следующих упущений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям – до 100%;
- детский травматизм – до 30%
- нарушение охраны труда – до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100%;
- неправильное ведение документации - до 100%.
- Обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде-до 100%.

4.2. При наложении дисциплинарного взыскания работнику ОУ стимулирующие выплаты не выплачиваются в месяцы, следующие за месяцем, в котором объявлено взыскание.

4.3. Снятая надбавка распределяется другому работнику школы на основании приказа руководителя ОУ по согласованию с ПК.

5. Заключительное положение.

Данное положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.