

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель совета трудового
коллектива МБОУ ООШ №18

Рулье Н А

« ___ » _____ 2016 г.

приказом директора Муниципального
бюджетного общеобразовательного уч-
реждения основной общеобразователь-
ной школы №18 п. Солони Сулукского
сельского поселения Верхнебуреинско-
го муниципального района Хабаровско-
го края от 24.10.2016г. № 100 п/д



Положение

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №18 п. Солони Сулукского сельского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №18 п. Солони Сулукского сельского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №18 п. Солони, коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБОУ ООШ №18 и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №18 п. Солони Сулукского сельского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- директор Учреждения;
- заместители руководителя Учреждения;
- члены выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения;
- члены педагогического коллектива Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:

- в процентах от должностного оклада (оклада);
- в баллах, переведенных в денежное выражение.

В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

Целевые показатели эффективности работы муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Целевые показатели	Критерии эффективности	Баллы
1. Соответствие деятельности общеобразовательной организации законодательству РФ в области образования		
1.1. Отсутствие нарушений законодательства РФ	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности общеобразовательной организации	до 10 баллов
	Поддержание учреждения в оптимальном состоянии. Отсутствие предписаний надзорных органов.	до 10 баллов
	Наличие действующей программы развития образовательного учреждения.	до 5 баллов
	Наличие и соответствие сайта образовательной организации требованиям законодательства.	до 5 баллов
2. Кадровое обеспечение образовательно- воспитательного процесса		
2.1. Оптимальная укомплектованность структурных подразделений общеобразовательной организации кадрами	Показатель укомплектованности общеобразовательной организации педагогическими кадрами и работниками учебно-вспомогательного персонала (%). Доля прочего персонала в общем количестве занятых в организации работников.	до 5 баллов
2.2. Соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	Доля работников учреждения, квалификация которых соответствует занимаемым должностям (%)	до 5 баллов
	Доля педагогов, имеющих действующее свидетельство (удостоверение) о прохождении курсовой подготовки (%)	до 5 баллов
3. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания		
3.1. Показатели успешности государственной (итоговой) аттестации обучающихся, в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ;	Доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдававших единый государственный экзамен по данным предметам (%)	до 5 баллов
	Доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдавших основной государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдававших основной государственный экзамен по данным предметам (%)	до 5 баллов
	Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	10 баллов за каждого

Целевые показатели эффективности работы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

№ п/п	Целевые показатели и критерии их эффективности	Кол-во баллов	Метод измерения
1.	Качество результатов учебно-воспитательной работы.		
	1.1. Освоение государственного образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% успеваемости).	до 10	Статистические данные 100% успеваемость
	1.2. Повышенная успешность освоения образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% качества): от среднешкольного уровня по предмету - при условии 100% успеваемости по предмету	до 10 до 10 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 5 до 5 до 5 до 5 до 10	Согласно шкале сложности И.Г. Сивкова: математика – 40% русский язык, литература – 45% информатика – 65% английский язык – 70% немецкий язык – 50% физика – 60% химия – 55% биология (природоведение) – 75% география – 60% история, обществознание – 60% физкультура – 95% технология – 95% ИЗО, МХК, черчение – 78% музыка – 95% ОБЖ – 69% Предметы начальной школы: русский язык, математика, чтение – 67% Статистические данные
	1.3. Позитивная динамика учебных достижений по предметам учебного плана в сравнении с предыдущим периодом (средний балл по предмету) при условии 100% успеваемости по предмету	до 10 до 15	Повышение среднего балла на: 0,1 выше
	1.4. Средний рейтинг учащихся по ЕГЭ и ОГЭ (9 и 11 классы) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по общеобразовательным школам района - при условии отсутствия результатов ниже порога в предметах по выбору.	до 10 до 15	Статистические данные отдела образования: равен выше

	1.5. Средний рейтинг учащихся по краевым контрольным работам за курс начальной школы (по результатам работ на подтверждение результатов в 5 классе) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по показателям 4 класса.	до 10 до 15	Статистические данные: равен выше
2.	Активность во внеурочной деятельности.		
	2.1. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях.	до 10 до 20	Наличие призёров: -муниципальный уровень; - региональный уровень.
	2.2. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	до 15	Высокие результаты и повышенный объём участия в общешкольных районных мероприятиях, а также выходы учащихся под руководством педагога в театр, выставки, на природу и т.д. (при участии детей не менее 90% от класса) при условии полного выполнения функционала классного руководителя: по письменному представлению заместителя директора по ВР
	2.3. Организация школьных предметных олимпиад, конкурсов по предметам.	до 15	Факт и уровень охвата детей.
3.	Работа по распространению и обобщению педагогического опыта.		
	3.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах (кроме выступлений руководителей РМО на соответствующих МО).	до 10 до 15	Принимает/не принимает: - школьный уровень -муниципальный уровень
	3.2. Победители и призёры конкурсов профессионального мастерства.	до 25	Наличие/отсутствие
4.	Результативность инновационного потенциала.		
	4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку.	до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР
	4.2. Работа по созданию школьного сайта	до 15	Наличие действующего обновленного сайта
5.	Исполнительская дисциплина		
	5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультативных занятий.	до 20	Экспертная оценка: по представлению администрации
6.	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей		

6.1. Содействие в укреплении МТБ учреждения	до 30	По представлению администрации, руководителей структурных подразделений.
6.2. Выполнение особо важных и сложных заданий	до 20	
6.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	до 30	

Приложение №3
Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу

№ п/п	Показатели	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Качественные показатели профессиональной деятельности			
1.1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтверждение)
1.2	Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда и учебы (обеспечение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда)	20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
1.3	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшению внешнего вида здания школы, служебных помещений и др.	20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
1.4	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний	20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
1.5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
	Итого:	100%		

Приложение №4
Показатели и критерии для установления
стимулирующих выплат
библиотекаря школы

№ п/п	Показатели	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Качественные показатели профессиональной деятельности			
1.1	обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося, состояние учебного фонда	до 2	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
1.2	высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок	до 5	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтверждение)
1.3	положительная динамика посещений школьной библиотеки, наличие процедур изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, район), проведение выставок	до 4	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтверждение)
1.4	наличие и укомплектованность медиатеки	до 3	наличие, отсутствие	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
2	Эффективность профессиональной деятельности			
2.1	использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда	до 5	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
2.2	разработка проектов, направленных на развитие библиотеки	до 5	наличие, отсутствие	1 раз в год (подтверждение)
3	Исполнительская дисциплина			
3.1	высокий уровень подготовки отчетов, качество заполнения и ведение документации	до 4	экспертная оценка	1 раз в четверть
4	Выплаты за выполнение особо срочных и важных работ	до 3	наличие, отсутствие	1 раз по факту
	Итого:	30		