

ПРИНЯТО
Советом Школы
протокол № 3 от 27.01.2016г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор «МБУ Школа № 90»
Г.В. Бакушин

Приказ № 23/1-од от 27.01.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 90» (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. №201), Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60», Уставом МБУ «Школа № 90» (далее – «школа») и на основе «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од.

1.2. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа №90» и распространяется на всех работников школы.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.4. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части между педагогическими работниками отражает критерии и показатели качества и результативности труда учителей школы, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ НАЗНАЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ОТМЕНЫ

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается в размере: 21,34% от фонда оплаты труда работников и 10% от фонда оплаты индивидуального обучения.

2.2. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется следующим образом: педагогическим работникам и заместителям директора - 77%, работникам школы, не являющимися педагогическими работниками - 20%, директору школы - 3%. В случае отсутствия выплат директору школы - 3% от стимулирующего фонда направляются педагогическим работникам.

2.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

2.5.1. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев (считать общий стаж в должности).

2.5.2. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (применительно к педагогическим работникам).

2.5.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, могут быть снижены при ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены.

2.7. Стимулирующие выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

2.8. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, устанавливается приказом директора школы.

2.9. Отмена стимулирующих выплат производится также при наступлении в период их выплаты обстоятельств, с которыми пункты 2.5.2. и 2.5.3. настоящего Положения связывают отсутствие оснований для назначения стимулирующих выплат. Отмена стимулирующих выплат производится на основании приказа директора школы.

3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

3.1. Назначение стимулирующих выплат производится в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями качества труда работников школы с выставлением баллов согласно нижеприведенным значениям.

3.2. Критерии оценки деятельности педагогических работников (Приложение 1):

3.2.1. Критерии оценки деятельности педагогических работников без классного руководства: №№ 1-15.

3.2.2. Критерии оценки деятельности педагогических работников, имеющих классное руководство: №№ 1-20.

3.3. Показатели качества труда работников школы (в пределах 5 показателей, устанавливаемых школой), способствующие повышению качества образования:

Основание для выплат	№	Критерии	Измеритель		Количество баллов
Создание условий для повышения качества образования	1	Образцовое состояние закрепленного участка (места работы)	Уборщик производственных и служебных помещений	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. Качественная уборка помещений. Участие в проведении ремонтных работ при подготовке к новому учебному году.	до 15 до 15 до 8
			Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Безаварийное функционирование школы или недопущение простоя более одного дня на внутренних коммуникациях.	до 20 до 5
			Дворник	Качественное проведение подготовки территории школьного двора к зимнему или весеннему периоду.	до 5
			Гардеробщик	Недопущение случаев утери верхней одежды в школьном гардеробе. Интенсивность и напряженность труда гардеробщика в зимний период.	до 15 до 8
			Сторож, вахтер	Недопущение или оперативное реагирование со стороны сторожа на несанкционированное проникновение в здание школы в ночное время. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, педагогов, родителей.	до 18 до 10
	2	Высокое качество, эффективность, результативность работы;	Инженер ТСО	Качественный ремонт технического оборудования. Позитивная работа по установке технических средств обучения.	до 10 до 6
			Секретарь	Позитивная результативность деятельности секретаря. Высокий уровень культуры общения.	до 25 до 5
			Делопроизводитель	Квалификационная деятельность с техническим оснащением процесса делопроизводства.	до 8
			Преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	Позитивные результаты деятельности по охране жизни и здоровья во время образовательного процесса. Качественное выполнение плана обучения по ГО и ЧС.	до 10 до 5

		Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся. Эффективная пропаганда чтения как форма досуга.	до 10 до 8
		Бухгалтер	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной отчетности. Соблюдение финансовой дисциплины. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.). Качественное выполнение документации.	до 10 до 15 до 10 до 15
	3	Выполнение и срочность особо важных работ и заданий	Количество особо важных и срочных работ и заданий	Одно особо важное и срочное задание - до 10

3.4. Критерии оценки деятельности заместителей директора (в пределах 7 показателей, устанавливаемых школой) (Приложение 2).

4. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Педагогические работники после окончания каждой четверти предоставляют соответствующему заместителю директора школы портфолио достижений и лист самоанализа в соответствии с указанными в п. 3.2. настоящего Положения критериями по форме, утвержденной приказом директора школы.

4.2. Заместители директора школы после окончания каждой четверти предоставляют директору аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников.

4.3. Для оценки показателей качества труда непедagogических работников приказом директора школы создается специальная комиссия.

4.4. Комиссия по оценке деятельности непедagogических работников оценивает качество и результативность работников и предоставляет директору аналитическую информацию.

4.5. Директор школы рассматривает предоставленные аналитические материалы о показателях деятельности работников и издает приказ о размере стимулирующих выплат и периоде каждому работнику школы.

4.6. Стимулирующие выплаты в летний период определяются по среднему баллу каждого педагога и выплачиваются в заработную плату за август месяц.

4.7. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам и заместителям директора школы за соответствующий период определяется следующим образом. Стоимость одного балла равна частному от деления 77% (или 80%, в случае отсутствия стимулирующих выплат директору школы в размере 3%) стимулирующего фонда оплаты труда (имеющегося на данный период) на

количество баллов, полученных педагогическими работниками в совокупности за соответствующий период. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

4.8. Размер стимулирующих выплат работникам школы, не являющимся педагогическими работниками, за соответствующий период, определяется следующим образом. Стоимость одного балла равна частному от деления 20% стимулирующего фонда оплаты труда (имеющегося на данный период) на количество баллов, полученных данными работниками в совокупности за соответствующий период. Размер стимулирующей выплаты конкретному сотруднику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

4.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера поощрительных выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

4.10. Решение об отмене стимулирующих выплат при наличии обстоятельств, указанных в пунктах 2.5.2. и 2.5.3. настоящего Положения, принимается директором. Решение об отмене выплат вступает в силу с момента его принятия и распространяется на выплаты, еще не выплаченные работнику.

5. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии, иные поощрительные выплаты), установленные в соответствии с настоящим Положением, независимо от того, являются ли они разовыми или периодическими, входят в систему оплаты труда школы и включаются в расчет средней заработной платы.