Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная школа» д. Калининская

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО:  На педагогическом совете  Протокол № 1  «01» сентября 2015 г. | УТВЕРЖДАЮ:  Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.П.Федюнев  Приказ № \_\_\_ от «01» сентября 2015 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера**

**работникам муниципального БЮДЖЕТНОГО**

**общеобразовательного учреждения**

**«основная общеобразовательная школа» д. Калининская**

1. Положение разработано на основании следующих законодательных, нормативных и правовых актов: Постановление главы администрации муниципального района «Прилузский» от 24 ноября 2007 года №630 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Прилузский» с изменениями и дополнениями, Постановление «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Прилузский» от 24 октября 2007 г. № 630 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» № 1094 от 08.06.2013 г.
2. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Прилузский», утвержденным приказом отдела образования администрации муниципального района «Прилузский» № 356 от 31 декабря 2010 года.
3. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Калининская основная общеобразовательная школа», принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.
4. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления заинтересованности работников в творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления в школе высококвалифицированных кадров.
5. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты виды выплат стимулирующего характера:
6. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
7. надбавки за качество выполняемых работ;
8. надбавки за выслугу лет;
9. премиальные выплаты по итогам работы.
10. **Критерии и показатели качества и результативности труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели деятельности | В % к должностному окладу |
| Интенсивность и напряженность труда |  | До 70% |
| Надбавка, связанная с объемными показателями по определению группы оплаты труда руководителей ОУ: | До % |
| До 200 баллов | 15% |
| От 200 баллов до 350 баллов | 20% |
| От 350 баллов до 400 баллов | 25% |
| От 400 баллов до 500 баллов | 30% |
| От 500 баллов до 600 баллов | 40% |
| Организация работы в качестве ресурсного центра и базового учреждения | До 20% |
| Организация деятельности структурного подразделения дополнительного образования детей | До 10% |
| Качество и общедоступность общего образования в учреждении | Результаты независимой (государственной (итоговой) аттестации обучающихся 9-11 классов (в сравнении со средним республиканским) | До 30% |
| Стабильно высокий уровень и качество обучения |
| Наличие призеров районной и республиканской олимпиады (% от количества учащихся) |
| Реализация в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса |
| Отсутствие второгодников и отчислений учащихся в 1-9 классах |
| Инновационная деятельность: профильное обучение, наличие экспериментальной, опорно-методической площадки, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, УМК. |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Количественный и качественный уровень обновляемости материально-технической базы ОУ за счет всех источников | До 10% |
| Обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения. Отсутствие предписаний Роспотребнадзора или выполнение актов предписаний не менее на 75% |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта. |
| Отсутствие фактов пищевых отравлений, травматизма детей во время пребывания в ОУ |
| Кадровые ресурсы учреждения | Знание и продуктивное применение в деятельности законодательства РФ и РК в области, основ менеджмента, современных образовательных концепций и технологий | До 20% |
| Укомплектованность педагогическими кадрами:  - отсутствие вакансий, стабильность педагогического коллектива; |
| - процентное соотношение учителей 1 – й и высшей категории (более 70%) |
| - процентное соотношение учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 5 лет (более 70%) |
| Развитие педагогического творчества:  - участие педагогов и руководителей в научно – исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях; |
| - участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный», «Лучшая школа Прилузского района», в конкурсах в рамках ПНПО |
| - организация работы по обобщению и распространению инновационного опыта; |
| - количество и уровень публикаций в научно – практических изданиях, средствах массовой информации; |
| - руководство районными методическими объединениями; |
| - наличие ученических научных обществ. |
| Социальный критерий | Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | До 30% |
| Наличие призеров районных, республиканских, всероссийских творческих и спортивных соревнований и конкурсов |
| Отсутствие (отрицательная динамика) количества учащихся, состоящих на учете в КПДН |
| Высокий уровень организации каникулярного отдыха, совершенствования форм и содержания отдыха и оздоровления детей |
| Стабильная и положительная динамика показателей здоровья обучающихся |
| Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления |
| Эффективность управленческой деятельности | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов); | До 30% |
| Отсутствие нарушений законодательства в сфере образования |
| Высокий уровень организации и эффективности контроля образовательного процесса, финансового менеджмента |
| Отсутствие жалоб граждан, обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения |
| Своевременное предоставление информации по электронному мониторингу |
| Наличие публичного доклада |
| Наличие работающего школьного сайта |
| Развитие социального партнерства |
| Наличие и активная деятельность управляющих или попечительских советов, Советов ОУ |
| Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами | | 10% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности педагогических работников образовательных учреждений | | |
| 1. | Освоение государственных образовательных стандартов до 50% | Положительная динамика количества учащихся:  - получивший по итогам аттестации оценки «хорошо» и «отлично» в новой форме  - получивший по ЕГЭ оценки «хорошо» и «отлично»  - подготовивших победителей в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д.  Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися. |
| 2. | Сохранение здоровья обучающихся до 30% | Стабильная и положительная динамика показателей здоровья обучающихся по данным мониторинга состояния обучающихся всех возрастных групп основным видам заболеваний, по которым ведется учет, или по группам здоровья учащихся. Реализация программы (мероприятий), содержащих меры поддержания улучшения здоровья обучающихся. |
| 3. | Инновационная деятельность до 20% | Освоение и внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.  Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов. |
| 4. | Исполнение должностных обязанностей 10% | Реализация в полном объеме рабочих учебных программ |
| Категория должностей «учебно-вспомогательный персонал» | | |
| 1. | Исполнение должностных обязанностей | Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами. |

1. **Надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| Свыше 1 года | 5 |
| От 5 до 10 лет | 10 |
| От 10 до 15 лет | 15 |
| Свыше 15 лет | 20 |

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения, утвержденного постановлением администрации муниципального района «Прилузский» 22 сентября 2008 г. №804 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального района «Прилузский» от 24 октября 2007 г №630 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Прилузский». В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается следующие периоды:

1. Период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащихся;
2. Период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
3. Период работы в государственных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
4. Период работы на государственной гражданской и муниципальной службе; период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно – технических клубах, профсоюзах;
5. Время военной службы граждан, если перерыв не превысил одного года, а ветераны боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и граждан. Общая продолжительность военной службы, которых в льготном исчислении, составляет 25 лет и более, - независимости от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работникам без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавки за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организации, подтверждающие наличие сведений, имеющихся значение при определении права на надбавку за выслугу лет или размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

1. **Премиальные выплаты по итогам работы**

Локальный нормативный акт разрабатывается в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| Педагогические работники до 50% | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения |
| Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня |
| Проведение открытых уроков для учителей района |
| Подготовка и проведение внеклассных мероприятий |
| Применение на уроках современных образовательных технологий |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся , родителей, общественности |
| Руководители, заместителя директоров по УВР, ВР до 50% | Отсутствие предписаний надзорных органов |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| Обслуживающий персонал до 20% | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

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

1. **Порядок установления доплат и надбавок:**

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы. Качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качества, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива. Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителям учреждения – на заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю;

- заместителем руководителя учреждения – на руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей;

- руководителями соответствующих структурных подразделений учреждения – на остальных работников, занятых в структурных подразделения учреждения.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- *успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;*

*- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;*

*- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;*

*- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;*

*- качественная и своевременная сдача отчетности;*

*- участие работника в выполнении.*

Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом по предъявлению представления комиссией по материальном поощрению в соответствии с критериями оценки результативности труда.