

«Согласовано»
Председатель Совета школы
Е.А. Дьячкова
«20» октября 2013г.

«Согласовано»
Председатель профкома
В.И. Агулова
«20» октября 2013г.

«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ №4
А.Н. Корышева
«21» октября 2013г.
(Приказ от 21.10.2013г. № 158)



ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ СОШ №4 г. Лиски

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693, постановлением администрации Лискинского муниципального района Воронежской области от 15.10.2013г. №2169 «О внесении изменений в постановление администрации Лискинского муниципального района от 22.09.2011г. №2011 «Об утверждении примерного положения об оплате труда».

2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.

2. Условия премирования

1. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ (фонда оплаты труда) производится по результатам месяца, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда:

| Наименование должности | Основания для премирования |
|--------------------------|---|
| Педагогические работники | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня достижение учащимися высоких результатов в условиях независимой оценки качества общего образования (МИУД и под.) участие в инновационной деятельности разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов проведение уроков высокого качества подготовка и проведение внеклассных мероприятий |

| | |
|---|---|
| | <p>применение на уроке наглядных материалов информационных технологий</p> <p>использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <p>участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)</p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p> <p>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек</p> <p>организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности</p> <p>снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций</p> <p>образцовое содержание кабинета</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)</p> |
| Заместители директора по УВР, ВР, ИТ, АХР | высокий уровень показателей школы по итогам регионального рейтингования |
| Заведующий библиотекой | <p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>участие в общешкольных, окружных и районных мероприятиях</p> <p>оформление тематических выставок</p> <p>выполнение плана работы библиотеки</p> |
| Педагог-психолог, социальный педагог | <p>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля</p> <p>мониторинг личностных результатов учащихся</p> |
| Обслуживающий персонал (уборщица, сторож, рабочий и т.д.) | <p>отсутствие замечаний по результатам работы</p> <p>проведение генеральных уборок</p> <p>обеспечение теплового режима в помещениях школы</p> <p>обеспечение сохранности школьного имущества, соблюдение пропускного режима</p> <p>содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> |
| Преподаватель-организатор ОБЖ | <p>выполнение плана работы</p> <p>участие в общешкольных, окружных и районных мероприятиях</p> <p>высокий уровень ведения патриотической работы</p> |
| Секретарь учебной части | высокий уровень и своевременность оформления документов внимательное отношение к работникам школы, учащимся и посетителям |

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

3. Определение размера премии и порядок премирования.

1. Премияльные выплаты по результатам труда распределяются Советом школы по представлению директором школы аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования

2. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов, весовое значение которого определяется школой.

3. Баллы, полученные всеми работниками по категориям, суммируются, и премиальный фонд делится на общее число баллов. Таким образом определяется стоимость одного балла.

4. Стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов и получается размер установленной на месяц премии.

5. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результативность работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории и максимальными размерами не ограничивается.

6. Премии работникам выплачиваются на основании приказа по школе, издаваемого ежемесячно на основании протокола заседания Совета школы.

7. Работники школы могут быть не представлены к премированию. Основанием для отмены или изменения премии могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины, Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка;

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся и работникам школы;

- невыполнение требований по ведению документации;

- обоснованная жалоба со стороны обучающихся или их родителей.

4. Порядок принятия и срок действия

Положение принимается на общем собрании коллектива школы большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива школы. Срок действия данного положения не ограничен.