

Согласовано

с трудовым коллективом

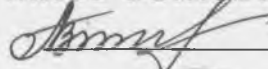
МКОУ СОШ № 5 г.Баксана

(протокол № 2 от 30.08.2011)

Согласовано

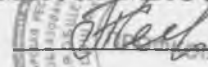
Председатель Управляющего Совета

МКОУ СОШ № 5 г.Баксана

 А.З.Ойтов

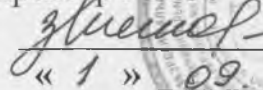
Председатель Профсоюзного

комитета МКОУ СОШ № 5 г.Баксана

 К.Р.Азикова

Утверждаю

Директор МКОУ СОШ № 5

 З.М.Шетов
« 1 » 09. 2011г

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «СОШ №5 г. БАКСАНА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ СОШ №5 г.Баксана в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счёт экономии фонда оплаты труда школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ_{оу} производится Управляющим советом по представлению директора школы и с учётом мнения профсоюзной организации.

Основанием для определения суммы выплат из стимулирующего фонда является оценка качества работы учителя, установленное на основе индивидуальных достижений обучающихся (ИДО), в формирование которых учителем внесён личный вклад.

Документами, в которых фиксируются и накапливаются ИДО за отделенный период "учения обучающегося и данные об оценке качества работы учителя за определённый

II. Порядок премирования

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТой производится с участием и при одобрении Управляющего совета по представлению директора школы, а также с учётом мнения профсоюзной организации.

Директор школы представляет в Управляющий совет аналитический доклад о показателях деятельности работников, являющийся основанием для их премирования.

Рассмотрение вопросов распределения стимулирующих выплат осуществляется Управляющим советом в соответствии с установленным регламентом..

III. Распределение средств фонда

Фонд стимулирования оплаты труда составляет до 30 % от ФОТ работников учреждения, делится на две части:

- 70% выделяется на стимулирования педагогического персонала
- 30% выделяется на стимулирование административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

В случае экономии фонда на 31.01 и 31.05 средства переходят на следующий период и используются исключительно для стимулирующих выплат в виде разовых премий.

IV. Процедура установления долгосрочных доплат учителю из стимулирующего фонда

1. В оценочный лист учителя заносятся показатели критерий оценивания, их нормативные фактические значения, оценка качества каждого показателя, а также итоговая оценка качества труда учителя за определенный период деятельности

2. Оценочный лист учителя оформляется на срок с первого сентября по тридцать первое декабря и с первое января по тридцать первое мая каждого учебного года

3. Сведения о показателях оценки качества работы учителя, их фактических значениях о оценке заносятся в оценочный лист учителя из портфолио обучающихся.

4. Для установления достоверных данных вносимых в оценочный лист учителя, создается экспертная группа. В его состав входят представители педагогического коллектива Управляющего совета и профсоюзного комитета. Основными функциями организованного совета являются рассмотрение представленного учителем оценочного листа, подтверждение объективности при переносе показателей качества ИДО, их фактических значений и оценок из портфолио конкретного обучающегося в критерии конкретного учителя, а также представление рекомендации руководителю учреждения об установлении(неустановлении) учителю стимулирующих выплат.

5. Оценочный лист на каждого учителя распечатывается на бумажных носителях за период с 01.09 по 31.12 и с 01.01.по 31.05 каждого учебного года, заверяется подписью директора и печатью учреждения. Оценочные листы хранятся в личных делах учителей.

6. Каждый учитель фиксирует общую сумму баллов в соответствии с результатами оценочного листа, подсчитанными им лично и проверенными экспертной комиссией.

7. Экспертная комиссия определяет рейтинг каждого члена коллектива в соответствии с

8. Из суммы, соответствующей стимулирующему фонду педагогического персонала выделенных на выплаты, высчитывается цена одного балла путем ее деления на общее количество баллов, набранных всеми учителями.

9. Цена одного балла умножается на количество баллов каждого учителя, что и определяет сумму ежемесячной выплаты учителю из стимулирующего фонда.

Из стимулирующего фонда производятся поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) по следующим основаниям: Педагогическим работникам:

- При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений, подведомственных министерству;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

1). В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2) Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

3) Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор школы.

4) Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Заместителям директора по учебной, воспитательной работе:

10. В заработной плате основного персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера.

11. К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-организатор, концертмейстер, и.т.д).

Средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы к настоящему Положению согласно приложению №2.

12. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются путем умножения средней заработной платы преподавателя

13. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

15. В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

54.1 конкретный процент централизации определяется Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

54.2 при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 56 настоящего Положения.

56. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- за высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы;
- за качественную организацию работы органов самоуправления, участвующих в управлении школы (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет);
- за сохранение контингента учащихся 10-11 классов;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Школы;

Психологу, социальному педагогу:

- за результативность коррекционной - развивающей работы с учащимися;
- за результативное участие в различных конкурсах
- за качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля и психологической поддержки.

Заведующему библиотекой:

- за высокую читательскую активность обучающихся;
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- за проведение общешкольных и городских мероприятий;
- за оформление тематических выставок, экспозиций;
- за использование информационно - компьютерных технологий в развитии читательской активности и самообразовании учащихся.

Работникам бухгалтерии:

- за обработку документов по бухгалтерскому учету с применением сетевой программы «Бухгалтерия 1С» с расширением «НСОТ» устанавливаются доплаты от 20% ставки.

Младшему обслуживающему персоналу

- Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями, СанПин, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

стимулирующие выплаты, не связанные с результативностью труда, не допускаются.

V. Роль органов самоуправления в распределении стимулирующей части труда.

1. Роль Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления и зафиксирована в уставе и в трудовом договоре.

2. Распределение стимулирующих выплат производится по решению Управляющего совета куда входят представители администрации, педагогического коллектива, родительской общественности, ученического парламента, трудового совета работников учреждения.

3. На основании решения Управляющего совета о согласовании выплат директор издает приказ о стимулирующих выплатах.

4. Информацию, на основании которых Управляющий совет принимает решение о выплатах собирает экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат в состав которой входят представители администрации, коллектива учителей и членов Управляющего совета.

5. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работника полностью предоставляются на расширенное заседание Управляющего совета и рассматриваются на «переговорных площадках». Решением принимается путем голосования.