

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации



(подпись Ф.И.О)

«Утверждаю»



Приказом от 15.02.2013 № 12

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МОУ Николо-Горской основной образовательной школы

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МОУ Николо-Горской ООШ, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МОУ Николо-Горской ООШ включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- поощрительные выплаты по результатам труда.

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.3. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам МОУ Николо-Горской ООШ.

1.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением.

1.5. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Николо-Горской ООШ и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Поощрительные выплаты производятся в установленном в МОУ Николо-Горской ООШ порядке.

1.7. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий.

2. Перечень категорий работников МОУ Николо-Горской ООШ и размер выплат, предусмотренных действующей системой оплаты труда в Ярославской области, определяется методикой расчета фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Условия назначения поощрительных выплат по результатам труда работникам МОУ Николо-Горской ООШ.

3.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

3.1.1. Показатели результативности (положительная динамика): знаний: умения и навыки по предметам, результаты ГИА.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Апробация новых авторских учебных программ.

3.1.5. Подготовка и проведение мероприятий общешкольного, городского, областного и других уровней.

3.1.6. Наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.7. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.8. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- участие в областных конкурсах («Учитель года» и др.).

3.1.9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения.

3.1.10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).

3.1.11. Проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в комнате детской милиции; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих и других; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении).

3.1.12. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- отсутствие травматизма в образовательном учреждении;
- отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

3.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

3.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб МОУ Николо-Горскую ООШ .

3.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).

3.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях различного уровня.

3.2.4. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

3.2.7. Отсутствие рекламации по итогам аттестации образовательного учреждения.

3.2.8. Наличие органа государственно-общественного управления.

3.2.9. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

3.2.10. Наличие высоких творческих и производственных достижений в работе.

3.2.11. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение ГИА, переход на новый базисный учебный план, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Исполнительская дисциплина.

3.3.3. Отсутствие жалоб.

3.4. Поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года. .

3.5. Единовременное премирование (награждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- к юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию;
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);

- проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

3.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

3.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение.

3.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).

3.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях различного уровня.

3.2.4. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

3.2.7. Отсутствие рекламации по итогам аттестации образовательного учреждения.

3.2.8. Наличие органа государственно-общественного управления.

3.2.9. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

3.2.10. Наличие высоких творческих и производственных достижений в работе.

3.2.11. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение ЕГЭ, переход на новый базисный учебный план, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Исполнительская дисциплина.

3.3.3. Отсутствие жалоб.

3.4. Поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года. .

3.5. Единовременное премирование (награждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- к юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию;

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);

- проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

Принято общим собранием

трудового коллектива

31.08.2014 г.