

ПРИКАЗ

от 30.08.2013

№ 231

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности работникам МОУ СОШ № 4.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Богородицкий район от 19.06.2008 № 506 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования Богородицкий район», приказа комитета по образованию администрации МО Богородицкий район от 16.08.2013 № 182 и в целях упорядочения оплаты труда работникам МОУ СОШ № 4, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ СОШ № 4 с учетом показателей эффективности деятельности работников и индикаторов, на основе которых будут учитываться результаты деятельности. (Приложение 1)
2. Утвердить механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в зависимости от результатов деятельности работников.
3. Утвердить состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № 4 (Приложение 2).
4. Комиссии установить размер стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № 4 на первое полугодие 2013-2014 учебного года до 01.09.2013.
5. Рассмотреть вышеуказанные документы на заседании общего собрания работников с учетом мнения профсоюзной организации МОУ СОШ № 4 до 01.09.2013.
6. Утвержденные документы разместить на сайте МОУ СОШ № 4 в сети Интернет до 01.09.2013.
7. Погребной А.Н., секретарю школы, оформить изменения условий оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством.
7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

М.А.Подколзина

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности работникам МОУ СОШ № 4

1. Общие положения.

Настоящее Положение составлено в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, поручением Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», постановлением главы администрации муниципального образования Богородицкий район от 19.06.2008 г. № 504 «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования Богородицкий район».

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ СОШ № 4 в развитии творческой активности и инициативы, повышения мотивации и эффективности труда, привлечения высококвалифицированных кадров.

Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности за сложность, напряженность и высокое качество работы, за выполнение тех видов деятельности, которые не входят в круг основных функциональных обязанностей работников. Стимулирующие выплаты уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, несвоевременности выполнения заданий.

2. Механизм установления стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности работникам МОУ СОШ № 4

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом индивидуальной работы каждого работника МОУ СОШ № 4, способствующей выполнению плановых и нормативных показателей МОУ СОШ № 4 в целом.
2. Стимулирующие выплаты работникам МОУ СОШ № 4 из надтарифного фонда учреждения устанавливаются 2 раза в год приказом директора школы (1 сентября и 1 февраля).
3. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается директором школы в отношении конкретного работника, исходя из средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СОШ № 4. При этом должна быть обеспечена зависимость стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов

деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год по полугодиям.

4. При принятии решения об установлении стимулирующих выплат учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника и другие факторы.
5. Размер стимулирующих выплат представляется директору школы по установлению стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № 4 до 1 сентября и до 1 февраля.
6. Основанием установления стимулирующих выплат являются:
 - ✓ Глубина и обширность профессиональных знаний;
 - ✓ Умение вести деловые переговоры;
 - ✓ Владение методами анализа и прогнозирования;
 - ✓ Инновационная деятельность, работа с молодыми специалистами. Организация мероприятий различного уровня,
 - ✓ Умение адаптироваться в новой производственной ситуации;
 - ✓ Работа с людьми без личностных конфликтов;
 - ✓ Организация и проведение масштабных мероприятий областного, общероссийского значения;
 - ✓ Уровень документооборота, превышающие установленные нормы;
 - ✓ Высокая степень ответственности работника;
 - ✓ Выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, городских акциях, мероприятиях и пр.);
 - ✓ Общественная работа или работа повышенной для МОУ СОШ № 4 значимости;
 - ✓ Индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;
 - ✓ Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;
 - ✓ Выполнение работ, имеющих повышенную ответственность;
 - ✓ Выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков;
 - ✓ Выполнение творческих работ;
 - ✓ Выполнение работ с нововведениями;
 - ✓ Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности;
 - ✓ Увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик;
 - ✓ Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа МОУ СОШ № 4;
 - ✓ Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 - ✓ Организация взаимодействия с прочими учреждениями, государственными органами по направлению деятельности МОУ СОШ № 4 (вне рамок должностных обязанностей);
 - ✓ Курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия;
 - ✓ Организация работы общественной комиссии (вне рамок должностных обязанностей);
 - ✓ Знание и применение в практической работе иностранного языка, если это способствует общению с клиентами;
 - ✓ Работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения;

- ✓ Наличие навыков:
 - руководящей работы, оперативного принятия и реализация управленческих решений, постановления, организации и обеспечение выполнения задач подчиненными (для заместителей директора);
 - выполнение важных и ответственных работ (для работников);

В приказе об установлении стимулирующих выплат указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

7. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующих выплат являются: служебные записки заместителей директора школы, приказы комитета по образованию администрации МО Богородицкий район с обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному работнику или группе работников, с предложением по размеру стимулирующих выплат и сроку, на который они устанавливаются.
8. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены по решению директора школы на основании представления заместителей директора школы по следующим основаниям:
 - низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения МОУ СОШ № 4;
 - нарушение трудовой дисциплины;
 - ухудшение качества и (или) объема выполняемой работы;- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств, другие факторы.

9. Для подготовки предложений директору школы об установлении стимулирующих выплат в МОУ СОШ № 4 может создаваться комиссия или наделаться данными полномочиями действующая комиссия.

10. Дополнительно вводятся разовые премиальные выплаты за проведение на высоком уровне районных и областных мероприятий, выполнение работ особой важности, участие школы в районных и областных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Библиотекарь года», по иным основаниям. Премирование осуществляется с учетом результатов деятельности работника в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году.

11. В пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работникам учреждения, работникам МОУ СОШ № 4 может оказываться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора школы и не зависит от итогов оценки результатов труда. Материальная помощь может быть выплачена в связи со смертью близких родственников и по другим уважительным, заслуживающим внимание причинам в течение года. Предельными размерами материальная помощь не ограничивается.

Показатели эффективности деятельности работников

Критерий	Показатели	Шкала (баллы)
Качество и общедоступность общего образования	Общие показатели успеваемость учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества	5
	Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	5

	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, участие в районных методических объединениях	2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования	2
	Иные показатели	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	4
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	2
	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	3
	Иные показатели	
	Кадровые ресурсы	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав

	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и заместителей директора в научно-исследовательской, опытно - экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	5
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	3
	Иные показатели	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из школы в 1-9-х классах, сохранение контингента в 10-11-х классах	5
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	2
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений несовершеннолетних учащихся	5
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	3
	Занятость учащихся во внеурочное время	5
	Иные показатели	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение социально-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	2
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	3
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	5
	Наличие мониторинга	2
Сохранение здоровья учащихся в школе	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	2
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	5

	здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы) Организация детей с отклонениями в развитии	
	Иные показатели	2
Качество методического руководства педагогическим коллективом	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	5
	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе)	5

Директор школы

М.А.Подколзина

Состав
комиссии по установлению стимулирующих выплат
работникам МОУ СОШ № 4

1. Пищулина О.Н. – заместитель директора по УВР.
2. Рытенко Т.Л. – заместитель директора по УВР, секретарь комиссии.
3. Конкина В.И. – руководитель ШМО учителей начальных классов.
4. Шмулян О.В. – руководитель ШМО учителей русского языка и литературы.
5. Сапожкова М.Н. – заместитель директора по ВР.
6. Сычев С.Н. – заместитель директора по АХР.
7. Колодний С.М. – председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 4.

Директор школы

М.А.Подколзина