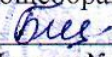



МБОУ «Верхопенская средняя общеобразовательная школа им. М.Р. Абросимова»

Рассмотрено
на педагогическом совете
протокол № 1
от 31.08.2013г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Верхопенская средняя
общеобразовательная школа им. М.Р. Абросимова»
 Билецкая Г.Д.
Приказ № 274 от 31.08.2013г.



Положение

о распределении стимулирующих выплат по результатам рейтинга работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Верхопенская средняя общеобразовательная школа им. М.Р.Абросимова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ «Верхопенская средняя общеобразовательная школа им. М.Р.Абросимова» в целях установления механизма стимулирующих выплат по результатам рейтинга на основании утвержденных критериев и показателей

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Разовые поощрительные выплаты при поступлении дополнительных финансовых средств на поощрение работников школы.

1.4. Распределение стимулирующих выплат работникам (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем по согласованию с Управляющим Советом школы.

1.5. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения по результатам рейтинга» утверждается приказом руководителя.

1.6. Конкретный размер выплат для каждого работника (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя.

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

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

2.1. Размеры в стимулирующих выплат работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Управляющего Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией, результаты

самооценки работников в соответствии с представленными руководителю отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4. Руководитель представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат по результатам учебного года, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат за соответствующий период.

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается на основании локального акта «Положение о распределении стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения по результатам рейтинга».

2.6. Выплаты осуществляются за:

- высокое профессиональное мастерство, результативную исследовательскую и экспериментальную работу;
- за высокие достижения в труде по итогам учебного года;
- за творческую организацию учебно-воспитательного процесса и её результативность;
- за результативную работу по внедрению инновационных образовательных технологий;
- за разработку и внедрение авторских программ;
- за активное участие и подготовку школы к новому учебному году.

2.7. При установлении работникам школы разовой поощрительной выплаты и определении её размеров учитываются следующие параметры оценки их труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к своим обязанностям;
- выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие образования;
- инновационная, экспериментальная и исследовательская работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа над учебниками, пособиями (разработка);
- получение сертификата или экспертного заключения на авторские программы на федеральном уровне;
- получение сертификата или экспертного заключения на авторские программы на региональном уровне;
- участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п.), организованных и проведенных общеобразовательным учреждением на международном уровне;
- участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п.), организованных и проведенных общеобразовательным учреждением на федеральном уровне;
- участие в методических мероприятиях (семинарах, конференциях и т.п.), организованных и проведенных общеобразовательным учреждением на межрайонном уровне;
- победители и призеры очных конкурсов профессионального мастерства, ПНПО на федеральном уровне;
- победители и призеры очных конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;
- участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности на федеральном уровне;
- участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности на региональном уровне;

- участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности на муниципальном уровне;
 - преподавание предметов на углубленном уровне;
 - преподавание в классах компенсирующего обучения или специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии;
 - реализация программ профессиональной подготовки обучающихся;
 - реализация программами предпрофильной подготовки;
 - реализация программам профильного обучения;
 - преподавание профильных предметов для обучающихся на основе индивидуальных учебных планов;
 - реализация программ элективных курсов;
 - организация групп продлённого дня;
 - реализация программ в системе внутришкольного дополнительного образования по направлениям лицензии;
 - качество знаний по предметам по итогам года;
 - средний балл по предметам по итогам независимого тестирования;
 - средний балл на экзамене в 9-х классах (новая форма);
 - средний балл ЕГЭ по предметам;
 - наличие учащихся победителей и призеров очных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) международного уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров очных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) федерального уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров очных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) межрегионального уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров очных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) регионального уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров заочных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) международного уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров заочных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) федерального уровня;
 - наличие учащихся победителей и призеров заочных предметных олимпиад и официальных конкурсов (соревнований) межрегионального уровня;
 - наличие учащихся, совершивших правонарушение или преступление;
 - наличие учащихся удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг;
 - активное участие в общественной жизни школы.
- 2.8. Основанием для начисления премии служат материалы, подготовленные:
- директором школы - на заместителей директора;
 - заместителями директора - на учителей, классных руководителей, учебно-вспомогательный персонал школы;
 - заместителем директора по административно-хозяйственной работе - на младший обслуживающий персонал.
- 2.9. Нарушение трудовой дисциплины работником, в том числе:
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
 - прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);
 - непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;
- могут служить основанием для лишения разовой поощрительной выплаты (премии) полностью или частично.*

2.11. Периодичность выплаты поощрительных премий указывается в приказе директора учреждения.

2.12. Размер стимулирующей выплаты по результатам рейтинга работникам определяется следующим образом:

- на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников *за соответствующий период (результаты учебного года)* по всем показателям для каждого работника.

3. Регламент участия Управляющего совета в распределении выплат по результатам рейтинга

3.1. Управляющий совет школы в соответствии с Положением об Управляющем совете участвует в распределении стимулирующих выплат работникам .

3.2. Управляющий совет имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности директора школы со стороны трудового коллектива, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

3.3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (результаты учебного года), в котором администрацией должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга для оценки результативности работы по каждому работнику (кроме руководителя).

3.5. Решения Управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

3.6. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены Управляющего совета, а также представители методического объединения, совета трудового коллектива.

3.7. В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представители обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии - комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников.

3.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим советом и администрацией совместно.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части работников на основании всех материалов мониторинга составляет протокол и утверждает его на своем заседании. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.11. Представленные администрацией школы данные по персональным размерам выплат по результатам труда на предстоящий период (учебного года), и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения выплат по результатам рейтинга. После принятия решения Управляющего совета об их согласовании издается приказ руководителя об утверждении размеров поощрительных премий по результатам работы работникам.