Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 109» г. Перми

П Р И К А З

30 октября 2009 г. №_78/2

«Об утверждении Положения
о стимулировании работников»

В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о стимулировании работников школы от 29.10.2009 г.

Директор Шабунина М.А.

Согласовано

Председатель ПК

_____

Утверждено:

Директор

_____ **Шабунина М.А.**

29.10.2009г

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №109» г.Перми

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок определения размеров и применения различных видов материального стимулирования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом школы на основании Решения Пермской городской Думы «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми» от 22.09.2009 №209; Приказа начальника департамента образования №1100 от 21.10.2009 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» с учетом Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01- 04-172. Методических рекомендаций о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми. •

1.3. Положение направлено на обеспечение связи вознаграждения и индивидуального результата работы и максимальный учет видов деятельности работника, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.4. Положение о материальном стимулировании педагогических работников утверждается приказом по учреждению.

2. Виды стимулирующих выплат

Стимулирующая часть заработной платы работника определяется его личным • трудовым вкладом и максимальными размерами не ограничивается.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется на;

общие стимулирующие выплаты,

стимулирующие выплаты за качество работы,

единовременные выплаты за высокий результат работы.

Стимулирующие выплаты распространяются на всех работников, не являются гарантированными и напрямую зависят от качества и результативности деятельности работника.

2.2. Стимулирование по итогам работы за отчетный период (четверть) педагогическим работникам производится по критериям качества труда

По балльной шкале расчет производится исходя из суммарного выражения от 40 тысяч рублей и параметрами не ограничивается (зависит от суммы всех стимулирующих выплат т.е. увеличения или уменьшения на данный вид стимулирования):

- обеспечение качества образовательного процесса (соответствие урока современным требованиям пс результатам административного контроля)
- положительная динамика обучения
- качество знаний по результатам административного контроля
- результативность воспитательной работы
- работа с электронным журналом
- инновационная и методическая деятельность (эксперимент, профильность)
- за качество работы и по итогам месяца, квартала, года, за сложность и напряженность – максимальными размерами не ограничивается

2.3. Для других категорий работников стимулирующие выплаты за качество работы по итогам отчетногс периода (четверти, квартала, года) производятся по следующим критериям и максимальным размерами не ограничиваются.

2.3.1 Заместители директора по УВР, ВР

- по показателям муниципального задания

2.3.2 Главный бухгалтер, бухгалтер

- уровень исполнения плана по доходам, расходам
- состояние на уровне не ниже допустимого текущей и просроченной кредиторской/дебиторской задолженности
- отсутствие нарушений по обязательным платежам
- выполнение работ производственной необходимости
- своевременная и качественная сдача отчетности
- отсутствие замечаний

2.3.3Заместитель директора по АХЧ:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении
- организация работы обслуживающего персонала
- качество работы с основными средствами учреждения
- организация работы с МТБ учреждения
- своевременная и качественная сдача отчетности
- отсутствие замечаний, конфликтных ситуаций
- 2.3.4. Социальный педагог:
- Результативность работы

Массовость профилактической работы Инновационная и методическая деятельность Своевременная и качественная сдача отчетности Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, замечаний

2.3.5. Педагог-психолог:

Результативность работы Инновационная и методическая деятельность Объем ведения индивидуальных карт развития Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, замечаний

2.3.6 Педагог-организатор:

- Результативность работы
- Инновационная и методическая деятельность
- Охват учащихся различными формами работы
- Отсутствие замечаний

2.3.7 Лаборант

- Качество исполнения должностных обязанностей
- Помощь в организации учебного процесса и внеклассной работы, выходящей за рамки должностных обязанностей
- Участие в проведении предметных недель
- Отсутствие замечаний

2.3.8 Руководитель структурного подразделения

- Качество исполнения должностных обязанностей
- Инновационная и методическая деятельность
- Результативность работы
- Отсутствие замечаний

2.3.9 Библиотекарь

- Массовость просветительской работы
- Методическая и инновационная работа
- Участие в подготовке педсоветов, совещаний, предметных недель
- Отсутствие замечаний

2.3.10 Младший обслуживающий персонал:

- Качество исполнения должностных обязанностей
- Оперативность устранения аварийных ситуаций
- Выполнение работ производственной необходимости
- Отсутствие жалоб, неисполненных мероприятий и заявок

2.3.11. Секретарь:

- Качество исполнения должностных обязанностей
- Отсутствие нарушений в предоставлении отчетности
- Выполнение работ производственной необходимости
- Отсутствие замечаний, жалоб, конфликтных ситуаций

Единовременные выплаты за высокие результаты работы производятся из стимулирующей части ФОТ и ограничений не имеют (в пределах экономии ФОТ) и производятся при наличии следующих результатов:

2.4.1 Для педагогов:

за высокие результаты обучения (результаты ЕГЭ, итоговой аттестации в 9 классах)

- за победу учащихся на олимпиадах регионального уровня и выше

за победу учащихся на конкурсах муниципального и регионального уровня

- за победу учащихся на спортивных соревнованиях, школьного, муниципального и регионального уровня,
- победа педагога в конкурсах разного уровня
- за организацию предметных недель
- за публикации работ на региональном (федеральном) уровне
- за охват горячим питанием учащихся более 30 % в классе

2.4.2 Для других категорий работников:

- за победу работника (учащихся) в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня,
- за презентацию опыта работы, публикации на региональном (федеральном) уровне
- за организацию и деятельное участие в имиджевых мероприятиях школы муниципального, регионального, федерального уровня
- за качество работы в ситуациях, выходящих за рамки должностных обязанностей и не приведенных в критериях стимулирования за отчетный период.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

3.1 Порядок стимулирования работников: Выплаты производятся как основным работникам так и совместителям. Надбавки за сложность и напряженность устанавливаются по решению комиссии по установлению надбавок и доплат максимальными размерами не ограничиваются (в пределах ФОТ по каждой из категорий).

3.2. Все стимулирующие выплаты производятся на основании решения комиссии по материальному стимулированию, закрепляются приказом по учреждению.

3.3. Премирование осуществляется к профессиональным праздникам и календарным датам. (День учителя, Новый год, 23 февраля, Международный женский день, День знаний).

3.4. Мматериальная помощь производится на основании заявления работника:

на оздоровление

к юбилеям и праздничным датам

на приобретение путевок для работников и их несовершеннолетних детей

4. Компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты производятся разным категориям работников и максимальными размерами не ограничиваются.

4.1 Выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2 Доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма работ.

4.3 Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

4.4 Доплаты за работу в ночное время.

4.5 Доплаты за совмещение профессий (должностей).

4.6 Доплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными особыми условиями труда) иными особыми условиями труда.

4.7 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.8 Оплата за сверхурочную работу.

4.9 Оплата за заведование кабинетами

4.10 Оплата за классное руководство педагогам из ФОТ

4.11 Оплата за ведение внеурочной работы

4.12 Оплата за проверку тетрадей

4.13 Оплата за участие в методических объединениях