

УТВЕРЖДЕНО:
на заседании Управляющего
совета, протокол № 1
от «21» января 2012 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Латыпова
«21» января 2012 г.

Введено в действие
приказом по МБОУ «ООШ
с. Большое» № 7 от
«21» января 2012 г.
Директор школы:
_____ В.Н. Махиборода

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
МБОУ «ООШ с. Большое Чернянского района
Белгородской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 24.12.2007г. №291-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006г. №236-пп», постановлением Главы администрации Чернянского района Белгородской области от «14» января 2008 г. № 5 «О внесении изменений в постановление главы местного самоуправления от 20.12.06 г. № 1024 «О внедрении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Чернянского района на основе нормативно-подушевого финансирования» и инструктивно-методических рекомендаций Департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области, в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения (далее-школа).

1.3. В заработную плату работников школы входят выплаты стимулирующего характера. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных решением Управляющего совета.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) всем категориям работников школы (заместители руководителя, учителя, классные руководители, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).

1.5. Основанием для стимулирования работников школы являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев (Приложение №1). Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются Управляющим советом школы по представлению директора школы.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Для проведения мониторинга и произведения расчетов по определению размера стимулирующих выплат за результаты труда работникам школы приказом директора школы назначаются две комиссии: комиссия по оценке деятельности заместителей руководителя, в состав которой входят: директор школы, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, руководители методических объединений, представители ПК школы и комиссия по оценке деятельности педагогических работников, классных руководителей, прочего персонала, в состав которой входят: директор школы, заместители директора по различным направлениям деятельности, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, представители ПК школы. Состав каждой комиссии не менее 5 человек.

2.2. Работу комиссии возглавляет директор школы, который является её председателем.

2.3. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют все её члены. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.4. Все решения комиссии оформляются в оценочном листе работника. Оценочные листы работников школы хранятся один год.

2.5. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или неверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 2-х дневный срок.

2.6. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками школы результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

2.7. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

2.8. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.9. Директор школы инициирует заседание соответствующей комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 4 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.10. На основании произведённого комиссиями расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом, итоговый оценочный лист передается в Управляющий совет. На основании итогового оценочного листа Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам школы.

Решение Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола директор школы издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работников школы в недельный срок.

3.РАСЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

3.2. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени;
- стимулирующие выплаты по результатам труда.

3.3. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах: - за звания «Народный учитель» - 5000 рублей, имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землёй Белгородской» (I и II степени)), «Заслуженный учитель» – 3000 рублей в месяц;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования РФ» и т.д. – 500 рублей в месяц;

- за учёную степень (доктора наук, кандидата наук) – 3000 рублей в месяц.

Гарантированные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности. Размер гарантированных стимулирующих доплат не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ.

3.4. Учителям, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы в соответствии с критериями оценки профессиональной деятельности для классных руководителей. Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав базовой части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса.

Формула для расчета доплат за классное руководство: $D_{\text{кл. рук.}} = (1000/N) \cdot N_{\text{факт.}} \cdot K_{\text{кл.}}$, где N – норма наполняемости класса (сельская местность – 14 учеников); $N_{\text{факт.}}$ – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 1 сентября; $K_{\text{кл.}}$ – доплата за качество работы классного руководителя (в процентах).

3.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов с сентября по декабрь (включительно) и с января по июнь (включительно).

3.6. Размер стимулирующих выплат по результатам труда за отчетный период каждому работнику определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев для каждого работника.
2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).
3. Среднемесячный размер стимулирующей части ФОТ на отчетный период (с учетом вычета суммы доплат работникам за государственные и отраслевые награды, ученой степени и суммы доплат учителям за выполнение классного руководства) делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
2. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно в течение полугодия.

3.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности. Директору школы и заместителям директора школы, осуществляющим преподавательскую работу наряду с основной занимаемой должностью, стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются как по основной занимаемой должности, так и по совмещению (как учителю).

3.8. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

По решению Управляющего совета работникам могут быть выставлены дополнительно поощрительные баллы, непредусмотренные критериями данного положения.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (Приложение №1)

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных, рекомендованных региональным и муниципальным органом управления образования. Перечень критериев может быть дополнен по

предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

5.ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТАННОЙ ПЛАТЫ

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.