

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
«27» августа 2015г.
Протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы

/Адамова Э.В.
«31» августа 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ № О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

В соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному Постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705, заработная плата включает:

- ✓ базовую часть - рассчитанную на основе ученико-часа для работников учреждений непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;
- ✓ стимулирующую часть - выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

1. Общие положения

1.1. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закрепляются в Положении о стимулировании труда работников учреждения, которое утверждается приказом по учреждению ежегодно.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми.

1.3. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно с учетом:

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739 и);
- 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.

1.4. Для оценки качества и результативности работы работников учреждения разработана шкала оценки (баллы, проценты), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

1.5. Стимулирующая часть заработной платы работников составляет в общеобразовательных учреждениях не менее 30%.

1.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.7. Вопросы принятия локального акта о стимулировании работников и распределения стимулирующих выплат рассматриваются с участием коллегиального органа управления, профсоюзной организации и других представительных органов работников.

1.8. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации возможны два способа участия представительных органов работников в процедуре принятия локального акта, регламентирующего оплату труда работников образовательного учреждения:

1.8.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в статье 372 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда не подлежит применению (ст.8 ТК РФ),

1.8.2. согласование принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ).

1.9. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

1.10. Для установления стимулирующих выплат работникам учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, при оценке их деятельности применяются критерии и показатели качества и результативности работы, в соответствии с типом учреждения.

2. Стимулирующие выплаты руководителям учреждения.

2.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании «Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному приказом начальника департамента.

2.2. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и руководителю структурного подразделения учреждения.

2.2.1. Заместителю руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) и руководителю структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 1. Критерии и показатели качества и результативности работы заместителя руководителя (кроме зам. руководителя по АХЧ) и руководителя структурного подразделения

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика)	
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)	
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад российского уровня (школы, лицеи, гимназии)	
		Наличие участников и победителей предметных олимпиад международного уровня	
		Положительная динамика уровня развития	

		воспитанников (на основании диагностики по образовательным программам)	
		Положительная динамика освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ЕМТ в 1 классах)	
		Положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников	
		Охват занятости учащихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности	
2.	Повышение квалификации педагогических кадров в рамках реализации каскадно-циклической модели обучения в развитии работников отрасли «Образование» города Перми, новой краевой модели повышения квалификации	Наличие у ОУ статуса краевого ЦИО, поставщика образовательной услуги обучения и развития взрослых (работников отрасли «Образование»)	
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	
		Получение работниками ОУ диагностируемого результата, конкретного продукта после обучения	
		Участие в работе университетских округов	
3.	Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	
		Участие в ПНП «Образование»	
		Результативность участия в ПНП «Образование»	
4.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	
		Рассмотрение материалов ОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при Министерстве образования Пермского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	
		Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)	
5.	Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории	
		Наличие работников ОУ, имеющих статус педагога-исследователя, руководителя-исследователя, методиста-исследователя	
		Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам	
6.	Кадровое обеспечение	Стабильность педагогического коллектива	
		Привлечение молодых специалистов в	

		учреждение	
7.	Воспитательная деятельность (при оценке зам. директора по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся	
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	
		Добровольное обследование учащихся на наркозависимость	
8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	
		Своевременная и качественная сдача отчетности	

2.2.1. Заместителю руководителя по АХЧ устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 2. Критерии и показатели качества и результативности работы заместителя руководителя по АХЧ

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	
2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	
3.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы	
		Соблюдение сроков реализации программы	
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений	
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования	
		Отсутствие конфликтных ситуаций	
7.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	
		Своевременная и качественная сдача отчетности	

2.2.2. Главному бухгалтеру и бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 3. Критерии и показатели качества и результативности работы главного бухгалтера и бухгалтера

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	
3.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли	0 % рублей либо динамика в снижении	

	"Образование"		
4.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении	
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	
8.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства	
		Своевременная и качественная сдача отчетности	

3. Стимулирующие выплаты административного персонала.

Стимулирующие выплаты административному персоналу в соответствии с перечнем должностей, указанных в разделе 8 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми (секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам, лаборант, техник - программист, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, и другие).

Административному персоналу учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 4. Критерии и показатели качества и результативности работы административного персонала

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2. Правильность заполнения трудовых книжек. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных.	
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом.	
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией. Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.	

4. Стимулирующие выплаты учителям-логопедам, социальным педагогам, педагогам-психологам

Учителям-логопедам, социальным педагогам, педагогам-психологам устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 5. Критерии и показатели качества и результативности работы учителям-логопедам, социальным педагогам, педагогам-психологам

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность	Положительная динамика коррекции развития	

	образовательной деятельности	обучающихся	
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	
		Публикации	
		Участие в работе	
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	
		Результативность участия	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	

5. Стимулирующие выплаты инструкторам по физической культуре, педагогам дополнительного образования Инструкторам по физической культуре, педагогам дополнительного образования

Стимулирующие выплаты инструкторам по физической культуре, педагогам дополнительного образования Инструкторам по физической культуре, педагогам дополнительного образования устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 6. Критерии и показатели качества и результативности работы инструкторам по физической культуре, педагогам дополнительного образования

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Положительная динамика уровня развития учащихся/и воспитанников в течение года	
		Положительная динамика участия детей в конкурсах, результативность участия	
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий	
		Разработка и реализация проектов	
3.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	
		Разработка методических материалов	
		Публикация	
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	
		Результативность участия	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	

6. Стимулирующие выплаты старшим вожатым, вожатым, педагогам-организаторам, воспитателям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности

Старшим вожатым, вожатым, педагогам-организаторам, воспитателям, преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности,

устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 7. Критерии и показатели качества и результативности работы старших вожатых, вожатых, педагогов-организаторов, воспитателей, преподавателей-организаторов ОБЖ

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Разнообразие форм работы	
		Охват мероприятиями детей группы риска	
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания	
		Разработка и реализация проектов	
3.	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий	
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп	
		Публикации	
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	
		Результативность участия	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	

7. Стимулирующие выплаты рабочим специальностей всех уровней.

Рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 8. Критерии и показатели качества и результативности работы рабочим специальностям всех уровней

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	Оперативность устранения аварийных ситуаций	
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок	
		Выполнение работ производственной необходимости	
2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	

8. Стимулирующие выплаты секретарю учебной части, вожатому, диспетчеру образовательного учреждения.

Секретарю учебной части, вожатому, диспетчеру образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 9. Критерии и показатели результативности работы секретаря учебной части, вожатого, диспетчера ОУ

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Работа по обеспечению режима уроков (занятий)	Составление расписания уроков (занятий) по всем требованиям СанПин	
		Отсутствие «окон» в расписании уроков	
		Бесперебойность в расписании образовательной работы (уроков)	
2.	Исполнительская дисциплина	Своевременность выполнения мероприятий и заявок	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации	

	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	
--	--	--

9. Рекомендуемые критерии и показатели качества и результативности работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей).

Учителям устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

Таблица 10. Критерии и показатели результативности работы учителей

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня обученности	
		100% успеваемость по итогам полугодия, года	
		Положительная динамика качества знаний	
		Результаты ЕГЭ, ЕМТ (относительно средних результатов по ОУ, городу)	
		Положительная динамика количества участников предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов (на муниципальном, региональном уровнях)	
		Проведение не менее % уроков с использованием ИКТ	
		Работа с электронными дневниками, журналами	
		Для коррекционных ОУ: -динамика уровня обученности -100% успеваемость по итогам года -успешная социализация учащихся	
2.	Результативность воспитательной деятельности	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	
		Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)	
		Участие учащихся в детских объединениях, спортивных секциях, кружках (для классных руководителей)	
		Участие учащихся в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях	
		Для коррекционных ОУ: - каникулярная занятость учащихся, в т.ч. группы риска, СОП (для классных руководителей),	
3.	Инновационная деятельность педагога	Использование современных образовательных технологий	
		Использование современных методов оценивания достижений учащихся	
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	
4.	Методическая деятельность	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	
		Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	
		Публикации	
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп	
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне школы, района, города, края	
		Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, РФ	
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	
		Результативность	
6.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	