

Структура документа:

1. Общие положения
2. Формирование и структура фонда оплаты труда МБОУ «Богдашкинская основная общеобразовательная школа»
3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов
4. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс
5. Механизм распределения надбавок в специальной части
6. Порядок и условия премирования или механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.
7. Критерии доплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Богдашкинская основная общеобразовательная школа» (далее школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:

- повышения эффективности бюджетных расходов;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося;
- установления оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы учителя;

1.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.5. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии взаимосвязаны:

- с достижением показателей, поставленных учреждением в соответствии с его программой развития,
- с достижением показателей целевых программ развития отрасли.

Стаж педагогической работы и уровень образования педагога учитываются в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

1.6. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) производится по согласованию с Советом школы, на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

1.7. В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам школы включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Поощрительные выплаты (премии) работникам школы включает в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества образования.

Персональные надбавки работникам школы включает в себя выплаты стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда школы.

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, на заработную плату работников

школы, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом:

1). доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

2). доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

2.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога.).

2.7. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) с учетом повышающего коэффициента, а также часов неаудиторной занятости (консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, осуществление функций классного руководителя, иные формы работы с обучающимися и их родителями). Работы по подготовке учащихся к олимпиадам, руководство творческими работами, дополнительные занятия со слабыми или долго проболевшими детьми обеспечиваются часами неаудиторной занятости.

3. Механизм распределения доплат и надбавок в специальной части

3.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, нормативными актами субъекта РФ;

- повышающие коэффициенты;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

Размер выплат определяется нормативными актами субъекта РФ, локальными нормативными актами гимназии, а также данным положением

3.2. Перечень и величина повышающих коэффициентов устанавливается в соответствии с нормативными документами.

4. Порядок и условия премирования или механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

4.1. Основания премирования:

Наименование должности	Основание для премирования (критерии)
Педагогические работники	Работа, осуществляемая вне рамок функционала (компенсационные выплаты) Высокие результаты обучения Участие в реализации образовательных программ школы, ступеней, стратегии школы. Использование инновационных программ, педагогических технологий, создание педагогических условий. Методическая работа Проектная работа с учащимися За признание качества работы учениками и родителями За успешное классное руководство

аместители
директоров по УВР,
ВР,

На основании качества выполнения функционала
организация предпрофильного обучения
выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной
аттестации учащихся
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного
процесса
качественная организация работы общественных органов, участвующих в
управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы
ученического самоуправления и т.д.)
сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

Другие
администраторы
школы
Работники служб

Персональная задача

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

42. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом школы.

4.3. Директор школы представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4.4. Поощрительные выплаты (премии) по результатам труда устанавливаются, как правило, в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и руководящих работников школы. Поощрительные выплаты действуют в течение одного полугодия. При установлении поощрительных выплат в начале учебного года оценивается деятельность работника в прошлом учебном году, с учетом задач на новый учебный год. При отсутствии объективных показателей деятельности работника по тому или иному критерию (вновь принятый работник, новый для работника вид деятельности) размер выплаты определяется непосредственным руководителем.

45. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника максимальным размером не ограничивается. Стоимость балла определяется как отношение общей фонда стимулирующей части на месяц к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками школы. Расчет стоимости балла стимулирующей части ФОТ рассчитывается по полугодиям, утверждается Советом школы.

4.6. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (см. Приложение 1). По решению Совета школы могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

4.7. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

4.8. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в полугодие в следующем порядке:

- В первую неделю полугодия учитель собирает, оформляет и обновляет материалы в портфолио.
- На заседании методического объединения (далее МО), во вторую неделю четверти обсуждаются портфолио всех педагогов предметного объединения. По результатам обсуждения руководитель МО готовит сводную таблицу с предложениями по начислению баллов педагогам МО. При этом баллы по критерию связанным с работой педагога как классного руководителя (или другие работы) подписываются заместителем директора ступени по воспитательной работе, руководителями проектов. с резолюцией: «с баллами согласен» и заверяются подписью.
- На третьей неделе четверти комиссия, состоящая из заместителей директоров, обсуждает предложения руководителей МО, вносит поправки, если есть необходимость и готовит сводную информацию для ознакомления педагогов в локальной сети или на стенде.
- В течение четвертой недели четверти каждый учитель может познакомиться с результатами и в случае несогласия подать заявление на пересмотр результатов в конфликтную комиссию, включающую представителей по одному представителю от каждого методического объединения, начальной школы, профсоюза, заместителей директоров.

После заседания МО заместитель директора по УР готовит сводную записку о размерах стимулирующих выплат по каждому педагогу для согласования на дирекции и дальнейшего утверждения Советом школы.

4.9. Размер поощрительных выплат руководителям школы определяется директором школы один раз в полугодие на основании качества работы по функционалу и на основании качества решения персональных задач. Совет школы утверждает размеры поощрительных выплат руководителям школы по представлению директора.

4.10. Размер поощрительных выплат работникам служб устанавливается 2 раза в год: в сентябре и марте. на основании служебной записки руководителя службы, в которой подробно указаны размеры всех поощрительных выплат.

4.10. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины,
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей,
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности,

5. Критерии доплат

Для педагогических работников (см. Приложение 1), для работников библиотеки (см. Приложение 2), для работников служб (см. Приложение 3)

Приложение 1

Критерии надбавок для педагогов

I. Компенсационные выплаты из специальной части

Вид надбавки

1. За имеющиеся звания и награды

2. За заведование методическим объединением

3. За проверку письменных работ (тетрадей)

4. За заведование специализированным кабинетом физики, химии, информатики, биологии, искусства, технологии, (нач. школа), ОБЖ

6. За выполнение функций классного руководителя, определённом функционалом классного руководителя в соответствии с Положением о классном руководителе.

7. Персональные задачи

7.1. За заполнение базы данных учащихся

7.2. За участие в методическом объединении

7.3. За ведение документации

7.4. Председателю профсоюзного комитета

7.5. За озеленение кабинета

7.6. За проведение мероприятий

7.7. За заведование спортивным залом.

7.8. За заведование пришкольным участком

7.9. За работу со СМИ

Показатели

1. Почетному работнику общего образования РФ

2. Награжденному Грамотой МОи Н РФ

3. За заслуги в образовании РТ и РФ

1. Выполнение функционала руководителя МО:

2. Количество педагогов в МО

На основе Положения о проверке тетрадей.

1. Создание развивающего пространства (работа по приобретению специализированного оборудования)

2. Наличие материальной ответственности

исправность находящегося в кабинете оборудования и мебели

3. Своевременные заявки на пополнение МТБ, проведение ремонтных работ

4. соблюдение техники безопасности, надлежащего санитарно-гигиенического состояния в кабинете.

5. Составление и регулирование работы кабинета

6. Наличие паспорта кабинета.

Приложение 2

II. Поощрительные выплаты из стимулирующей части.

II.1. За результаты обучения

Вид стимулирующей надбавки

1.1. За качество выполнения образовательных стандартов (за качество обучения)

Показатели

1. Доля учащихся, имеющих «4» и «5» по итогам полугодий :

По математике, физике, химии, русскому языку

-60% и выше

-50-59%

По английскому языку

71% и выше %

65% -70%

По биологии, географии, истории, обществознанию, литературе,

75% и выше

65% -74%

-Искусство, физическая культура, технология, ОБЖ, информатика

-90% и выше

В начальной школе

Английский язык , литература, окружающий мир

-75% и выше

-65 % -74%

Русский язык, математика,

70 % и выше

60 % -69 %
Искусство, физ-ра, труд
95 %

1. 2. За положительную динамику академических результатов по итогам периода (за полугодие или год)

Заполняется по усмотрению учителя, то есть он сам определяет для себя такую задачу в начале периода и отслеживает ее выполнение

1.3. За высокие результаты выступления учащихся на олимпиадах, турнирах, конкурсах.

1. За призовое место по уровню
2. За массовость участия
За высокие результаты в конкурсах по району, республике, России

1.4. За общую организацию работ по участию МО в конкурсном движении (представителю от МО).

Составление плана участия МО, согласование участия педагогов.

1.5. Выполнение индивидуальной задачи по учебной работе с классом, группой, ребенком (задача заявлена в плане МО)

Достижение результатов поставленной задачи. (Например, положительная или стабильная ситуация успеваемости в слабом классе, развитие конкретных учебных умений.

1.6. За высокие результаты независимых контрольных срезов (школьный, районный, служба мониторинга)

1. Подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 %
2. Без двоек

1.7. За результаты итоговой аттестации (ЕГЭ – 11 кл), (аттестация в новой форме – 9кл)

1. За качественные результаты
2. За подтверждение (не ниже чем на 80%) и улучшение годовых результатов

1.8. За качественную работу в объединениях дополнительного образования

1. Презентация результатов внутри школы и вне ее.
2. Инициатива педагога в рамках дополнительного образования

II.2. Участие в реализации образовательных программ школы. Использование инновационных программ, педагогических технологий, создание педагогических условий.

Вид стимулирующей надбавки

2.1. Владение и использование педагогическими технологиями на уроках

Показатели

1. Рабочие программы,
2. Открытые уроки,
3. Представление методических материалов (раб. программ, дидактических материалов)
1. Представление руководителя МО,

2.2. За работу по авторской программе, участие педагога в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов.

2.3. За использование сетевых возможностей в реализации образовательного процесса.

Длительность действия – не менее года

Создание и размещение ресурсов. Использование их для уроков, домашних заданий.

2. Курирование портфолио учащихся в сети

3. Сотрудничество с родителями

4. Использование ИКТ

II. 3. Позиционирование школы.

Вид стимулирующей надбавки

3.1. За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах с выступлениями, позиционирующими школу.

Показатели

1. Периодичность:
2. Инициативность
-инициирует и организует – мероприятия на уровне района, республики..
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства
1. Уровень:
-районный
-республиканский
-федеральный

3.2. За публикацию материалов как учителей, так и учащихся.

3.3. Участие в грантовых программах.

II. 4. Методическая работа

Вид стимулирующей надбавки

- 4.1. За участие в работе экспертной (аттестационной) комиссии
- 4.2. За наполнение электронной библиотеки школы собственными методическими материалами –
- 4.3. За персональную задачу по руководству МО
- 4.4. Методическая инициатива (идея, проба, не обязательно с положительным результатом)

Показатели

-за количество курируемых педагогов
За каждый выставленный ресурс. (Выставляется на основе оценки качества ресурса руководителя МО),

II. 5. За проектную работу с учащимися

Вид стимулирующей надбавки

- 5.1. За разработку и реализацию программ образовательного отдыха (экспедиции, лагеря и пр.)

Показатели

1. Наличие программы
2. Охват детей
3. Реализация программы

II. 6. За создание актуального образовательного пространства

Вид стимулирующей надбавки

- 6.1. За организацию «культурного события» (например, литературная гостиная, музыкальная гостиная и т.п.)
- 6.2. За руководство учащимися по изданию школьной прессы, школьных СМИ (за привлечение детей, педагогов), ведение тем, страниц в школьной прессе, за привлечение учащихся к наполнению сайта.
- 6.3. За руководство творческими коллективами учащихся
- 6.4. За организацию внутришкольных выставок работ учащихся
- 6.5. За участие в образовательных событиях внутри школы (например, проведение мероприятий интеллектуальной программы, олимпиады, начальной школы, предметные недели, праздники начальной ступени, Участие педагога в проведении общешкольных мероприятий
- 6.6. За подготовку и участие школьных команд (взрослых и детских) для участия в творческих конкурсах, соревнованиях, муниципального и регионального уровня

Показатели

1. Регулярная работа (раз в четверть)
2. Разовая организация
1. Качество материалов
2. Количество учащихся в редакции.
3. Экспертная оценка качества материалов.
1. Периодичность обновления, внесения новостей на детские страницы: не реже 1 раза в 2 дня.
2. количество привлеченных учащихся
1. Осуществляется презентация результата (творческий отчет)
1. Периодичность смены экспозиции:
-1 раз в четверть
- По объему участия, видам работ:
-руководство оргкомитетом
-руководство командой
-проверка работ учащихся
-организационное и техническое обеспечение мероприятия
-разработка заданий
др.
-руководство оргкомитетом
-участник
- По степени участия

II. 7. За успешное классное руководство (в целом до 25 б)

Вид стимулирующей надбавки

Образовательное пространство класса:

Организация активного участия детей в мероприятиях ступени, школы.

За реализацию социального проекта в классе
За выходы и мероприятия сверх функционала, но в рамках образовательной программы класса

Показатели

Отражение жизни классного коллектива в образовательном пространстве класса (сменяемость, обновление, интересные находки)
25 % участвует
50% участвует
75 % участвует
Спланированное и реализованное

Критерии компенсационных и стимулирующих выплат для работников библиотеки.

1.

Компенсационные выплаты

Вид надбавки

1. За заведование кабинетом

Показатели

1. Создание информационного пространства
2. Материальная ответственность за ресурсы и оборудование
3. Соблюдение техники безопасности, санитарно-гигиеническое состояние
4. Заявки на пополнение МТБ, ремонтные работы.

2. Работа с фондом учебников

1. Выполнение договоров с родителями в части 100% обеспечения

	учебниками
	2. Организация индивидуальной выдачи-приема учебников
	3. Верстка плана комплектования учебниками, сбор заявок и их выполнение.
	4. Информационно-разъяснительная работа среди педагогов и родителей.
3. Работа с фондами: подарков и методической литературы	1. Сбор заявок и приобретение литературы в фонды
	2. Осуществление бухучета (составление актов, списание)
2. Стимулирующие надбавки	
2.1 Методическая работа	
2.1.1 Ведение электронной библиотеки школы	1. Электронная каталогизация ресурсов школы
	2. Ведение баз данных в рамках Электронной Библиотеки
	3. Контроль и мониторинг наполнения Базы Данных собственными методическими материалами
2.2 <i>Позиционирование школы</i>	
2.2.1 За участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах	1. Периодичность
2.2.2. Публикация материалов в сборниках, периодических изданиях	2. Инициирование мероприятия
	Уровень публикации:
	- районный-
	-Республиканской
	-федеральный
2.3 <i>Создание условий для информационного сопровождения участников образовательного учреждения</i>	
2.3.1.Развитие фонда библиотеки:	доступность;
	открытость;
	высокое качество;
	эффективность использования;
	разнообразии по составу (использование различных носителей информации) и структуре;
	ежегодное стабильное пополнение фонда;
	Базы данных: электронный, алфавитный, систематический каталоги; варианты каталогов для различных возрастных групп,
2.3.2 <i>Наличие информационно-поисковой системы</i>	Банки данных: электронные тематические папки
	Интернет – ресурсов;
	Информационный бюллетень, информационный вестник, библиографические списки, выставки новых поступлений.
	Справочно-библиографическое обслуживание:
	(Справки, консультации)
2.3.3 <i>Библиотечное и библиографическое информационное обслуживание</i>	
2.4 <i>За групповую, социально-значимую работу с учащимися</i>	
2.5 <i>Участие в реализации образовательной программы школы</i>	
2.5.1 Проведение уроков информационной культуры	1. Наличие программы
	2. Использование ИКТ-технологий
	3. Разработанные уроки (презентации)

Критерии компенсационных выплат для работников хозяйственной службы

1. Техническому персоналу

Вид надбавки

Надбавки за качественную работу

Показатели

Уборка помещений во время проведения экзаменов, совещаний, встреч администрации, мероприятий сторонних организаций; подготовка школы к мероприятиям массового характера - выпускные балы, школьные праздники, дискотеки; подготовка помещений к приходу различных комиссий (пример – комиссия по приёму школы к началу учебного года).

Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации. Отсутствие у администрации замечаний к качеству работы технички, поступивших от родителей.