

Принято
на собрании трудового коллектива Директор гимназии:
гимназии

«Утверждено»
Председатель управляющего совета гимназии:

«Согласовано»
Председатель управляющего совета гимназии:

Протокол № 1
от «14» сентября, 2012

Пензов В.Н.
«14» сентября, 2012

Архипова Е.Е.
«14» сентября 2012

Положение о стимулирующей части и повышении заработной платы МБОУ «Намская улусная гимназия им. Н.С. Охлопкова»

Положение разработано на основании приказа №01-16/83 от «18» января 2013г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Саха (Якутия), Федерального закона «Об образовании» в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ, постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 г. № 383 «О мерах по реализации в 2012 – 2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) №1616 «О концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в РС (Я) на 2012-2017 годы», приказа министра образования РС (Я) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования РС (Я)», положения о стимулирующей части заработной платы гимназии от 2 ноября 2012 г.

1. Общие положения

- 1.1 Положение о распределении стимулирующей части ФОТ между педагогическими работниками (далее Положение) отражает критерии и показатели качества и результативности труда учителей гимназии, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты стимулирующих надбавок.
- 1.2 Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые гимназия определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом фактических показателей результатов труда за отчетный период.
- 1.3 Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и в решении Управляющего совета гимназии.
- 1.4 Цель стимулирования – повысить качество оказания образовательных услуг гимназии, обеспечить зависимость оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать работников к достижениям в профессиональной деятельности по следующим направлениям:
 - на разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и форм обучения;
 - на развитие научно-познавательной деятельности гимназистов (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам);
 - на разработку и издание авторской, учебно-методической литературы, пособий, т.д.;
 - на осуществление научно-методического или практического проекта;
 - на повышение уровня квалификации, возможность участия в работе Российского и международного семинаров, конференций.

2. Размер и виды финансовой поддержки

2.1. Фонд стимулирования делится на две части:

- 95% фонд, который распределяет Управляющий совет гимназии, для следующих видов стимулирующих выплат:
 - обязательные стимулирующие надбавки;
 - персональные стимулирующие надбавки;
 - премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения;
 - стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций.

- 5% - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также выплат, связанных с юбилеями, профессиональными и корпоративными праздниками, в т.ч. неработающим в учреждении пенсионерам, оказания материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора с согласованием кандидатур и размера выплат с председателем профкома.

2.2 Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в размере до 2% средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетного учреждения в соответствии с абзацем второй части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Размеры премирования руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением об оплате труда муниципальных учреждений образования.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

2.3. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы гимназии и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

2.4. Обязательные стимулирующие надбавки устанавливаются в абсолютных величинах или процентом соотношении к ставке по положению об оплате труда бюджетной сферы от 29 августа в соответствии с законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), по приказу регионального или муниципального органа управления.

2.5. Стимулирующая часть заработной платы выдается педагогическим работникам, согласно пунктам 4 и 5 ежемесячно. Оставшаяся сумма устанавливается как повышение заработной платы всем работникам и руководителям ОУ в соответствии с их квалификационными категориями.

2.6. Для других категорий педагогических работников принимаются показатели, отражающие характер их труда. По каждому показателю устанавливаются целевые значения, и на основе методики определяется размер повышения заработной платы:

2.6.1. Руководители администрации получают повышение заработной платы выше, чем повышение заработной платы учителя высшей квалификационной категории (директор, заместители директора по учебной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, по информационным технологиям и главный бухгалтер).

2.6.2. Заведующий интернатом, заместитель директора по АХЧ и зав. библиотекой получают повышение заработной платы 50% от суммы учителя с квалификационной категорией СЗД, но не превышающую сумму стимулирования заместителя директора.

2.6.3. Бухгалтер-кассир, заместитель директора по АХЧ и медсестра получают премию в 45% от премии учителя с квалификационной категорией СЗД.

2.6.4. Младший обслуживающий персонал получает премию в размере 40% от зарплаты МОП.

2.7. Премия за качественные показатели труда и за конкретные достижения – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда гимназии и структурными подразделениями. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших

высоких, количественных и качественных результатов и коллективным при достижении общих положительных результатов гимназии.

- 2.8. Стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3. Порядок стимулирующих выплат

3.1. Обязательные стимулирующие надбавки утверждаются приказом директора гимназии и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу (председателю профкома, работникам пищеблока).

3.2. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании Управляющего совета в начале учебного года по представлению директора гимназии, закрепляются в трудовом договоре и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу (по тарификации).

3.3. Премии устанавливаются по решению Управляющего совета по представлению директора и по решению комиссии по премиям. Руководитель представляет к премированию работников, особо отличившихся при выполнении срочной, важной работы, за достижение особых результатов. Комиссия принимает решение о премировании работников по результатам работы за определенный период работы.

3.3.1. Комиссия, формируется на данный учебный год из учителей, представителей родительского комитета, попечителей и общественности, не менее 3 человек. Персональный состав комиссии и председатель комиссии определяются и утверждаются решением Управляющего совета.

3.3.2. Комиссия по премиям распределяет денежные средства, в соответствии с Положением о показателях качества труда и назначении премий работникам, согласно выделенного финансирования.

3.3.3. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

3.3.4. Решения комиссии должны быть приняты ежемесячно не позднее 15 числа каждого месяца.

3.3.5. Члены комиссии получают премию в 25% к сумме премии учителя.

4. Для оценки качества учреждения рекомендуется использовать следующие показатели:

- достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по итогам ЕГЭ, ГИА, независимых тестирований, административных контрольных работ;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, различного уровня;
- применение современных образовательных технологий;
- участие педагога в методической работе на улусном, региональном и республиканском уровне;

Социальные показатели:

- отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- охват учащихся дополнительным образованием;
- отсутствие со стороны учащихся Правил внутреннего распорядка;
- выполнение учащимися рейтинга оп учебе, общественной работе и поведению.

Социально-психологические показатели:

- удовлетворенность учащихся и родителей;
- высокий уровень социально-психологической сплоченности класса;

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, коллег- педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

Трудовая дисциплина:

-образцовое содержание учебного кабинета;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и заполнение классных журналов, ведение личных дел, журналов по ТБ, портфолио учащихся, наличие учебных программ, КТП, планов по воспитательной работе).

Академические показатели:

- Динамика учебной успешности обучающихся, достигших 75% и более качества по четвертям, по итогам четвертей, полугодий и года – 1 балл
 - Динамика итогов контрольных срезов муниципального, республиканского уровней свыше 75% и более качества
 - Призеры и участники предметных олимпиад регионального, республиканского, российского и международной уровней
 - Средний балл ЕГЭ по предметам (70 б. и выше) – 3 балла
 - Призеры и участники улусных, региональных, республиканских, российских и международных научно-практических конференций
 - Победители (лауреаты, дипломанты) и участники творческих конкурсов, смотров, выставок, фестивалей улусного, регионального, республиканского, российского и международного уровней.
 - Призеры и участники спортивных соревнований школьников улусного, регионального, республиканского, российского и международного уровней.
5. При определении размера премирования педагогических работников за качество работы в гимназии берется фиксированная методика: по данным критериям выставаются баллы каждому работнику, размер премирования зависит от этих баллов:

Итоги дистанционных олимпиад оцениваются по результатам (республиканского) улусного уровня.

улусный – 1б;

республиканский – 1,5б – 2б;

российский – 2 – 2,5б;

международный – 2,5б – 3б.

Достижения по очным олимпиадам, докладам:

республиканский: 1 место-5б, 2 место-4 б, 3 место-3б

российский: 1 место-10б, 2 место-8 б, 3 место-7 б

международный: 1 место-15б, 2 место-12б, 3 место-10б

Положение о показателях качества труда педагогических работников может составляться при участии представителей профсоюзов, органов ученического самоуправления, УМС, кафедр, администрации и родительского комитета.

6. Надбавки и доплаты могут быть отменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава гимназии, Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.1. Лица, не проработавшие полный расчетный период из-за временной нетрудоспособности, в период заочного обучения, получают стимулирующие надбавки с учетом их трудового вклада и фактически проработанное время.

6.2. При административных мерах наказания и взысканий сумма премии (не считая личные достижения) может быть урезана на 100%.