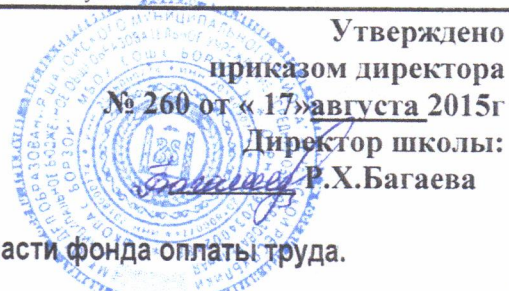


Адрес: 366402, ЧР, Шатойский район, с. Борзой, ул. Мучарова, 44
Тел. 8: (929) 887 34 64 e-mail: borzoy_1@mail.ru

Принято
на педагогическом совете
протокол №1 от 17.08.2015г



Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Примерным положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в целях усиления материальной заинтересованности учителей повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и творческого исполнения должностных обязанностей

1.2. Положение:

- регулирует порядок организации работы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ с целью усиления их материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач комплексной программы модернизации образования;
- фиксирует перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности работника, порядок расчета стимулирующих надбавок и их выплаты.

1.3. Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается руководителем образовательного учреждения.

2. Порядок организации работы

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы утверждаемой решением трудового коллектива и приказом директора образовательного учреждения.

2.2. Накопление первичных данных на каждого работника ведётся в процессе мониторинга его профессиональной деятельности и фиксируется в персональном педагогическом кейсе.

2.3. Работники ОУ самостоятельно, в определенный данным Положением отчётный период, подводят итоги своей профессиональной деятельности, фиксируют их в персональном педагогическом кейсе и передают их руководителю своего методического объединения.

2.4. Методическое объединение обсудив, скорректировав показатели учителей, представляет их на утверждение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой Управляющим советом школы.

2.5. Состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ утверждается решением трудового коллектива из педагогических работников, представителей профкома и представителей администрации. Состав КРСФ утверждается руководит. ОУ по согласованию с председателем профсоюзного комитета соответствующим приказом.

2.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, проверив и уточнив результаты педагогической деятельности сотрудников в комплексе, и согласовав показатели труда с руководителями метод. объединений, выступает с представлением на имя руководителя ОУ об издании соответствующего локального акта не позднее 25 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

2.7. Контроль за достоверность и своевременность предоставляемых сведений на уровне ОУ осуществляется руководителем ОУ.

3. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Чеченской Республики, утверждённых постановлением Правительства Республики _____, Положением об оплате труда работникам муниципальных учреждений _____, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряжённость работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почётного звания:

- лицам, награждённым знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - до 20% оклада (должностного оклада);
- лицам, награждённым знаком «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 20% оклада (должностного оклада);
- лицам, награждённым знаком «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - до 20% оклада (должностного оклада);
- лицам, награждённым знаком «Отличник образования Республики» - до 10% должностного оклада.

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 25% от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения.

3.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе; качественную разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе; качественную организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утверждённых внешними рецензентами;
- авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию 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;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса;
- внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчётов;
- качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
- отсутствие жалоб со стороны работников.

3.5. Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

- Правительством Республики – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);
- Главой Республики – в размере до 2 окладов (должностных окладов);
- Правительством Российской Федерации – в размере до 2 окладов (должностных окладов);
- Президентом Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);

б) при награждении:

- орденами и медалями Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);
- ведомственными наградами;
- Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);
- Почётной грамотой Министерства образования и науки Чеченской Республики – в размере до 1 оклада (должностного оклада).

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчёта и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

3.6. Другие вопросы оплаты труда.

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжёлого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:
работникам – на основании приказа учреждения;

директорам учреждений – на основании приказа Управления образования

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

4. Система оценки индивидуальных достижений работников

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

4.2. Критерии, показатели оценивания индивидуальных профессиональных достижений работников регламентируются Приложением №1 к настоящему положению

4.3. Дополнения и изменения критериев и показателей оценки индивидуальных достижений работников относятся к компетенции собрания трудового коллектива