

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

Председатель

профсоюзного комитета

Р.Б.Гадзева Р.Б.Гадзева

Протокол № 2 от 28.08.2016г.



ПРИНЯТО

на заседании

Управляющего совета

Председатель Управляющего совета

Х.Х.Начоев Х.Х.Начоев

Протокол № 4 от 29.08.2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы

В.А.Кушков В.А.Кушков

Приказ №119 от 29.08.2016г.



Положение
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
сельского поселения Малка

- 1.1. Настоящее положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» сельского поселения Малка Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства КБР от 05 сентября 2013 года № 247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением Главы местной администрации Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 26 октября 2015 года №574, Уставом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» сельского поселения Малка Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее - Учреждение).
- 1.2. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.
- 1.3. Стимулирующие выплаты не устанавливаются, снимаются или понижаются в случаях:
 - ненадлежащего исполнения возложенных обязанностей;
 - нарушения сроков подачи учебной документации;
 - несвоевременного устранения замечаний по итогам проверок;
 - наличия письменных заявлений (обращений и жалоб) по фактам нарушений действующего законодательства Российской Федерации об образовании;
 - чрезвычайных происшествий, произошедших во время учебно-воспитательного процесса;
 - несоблюдения норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

1.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми руководителем Учреждения. Работники Учреждения наряду со стимулирующими выплатами могут быть премированы ежемесячно, по итогам квартала, полугодия, учебного и финансового года.

2. Порядок формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения

- 2.1. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания, неполного замещения, отпусков без сохранения заработной платы в течение учебного года.
- 2.2. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением (Управляющим советом), по представлению руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 2.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами Учреждения и Коллективным договором.
- 2.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогическому персоналу распределяются в соответствии с критериями оценки деятельности Управляющим советом Учреждения по представлению экспертной комиссии Учреждения на основании балльно-рейтинговой оценки качества образования, которая осуществляется один раз в учебном году.

3. Система критериев оценки качества образования в Учреждении

- 3.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий педагогических работников Учреждения являются:
 - а) качество обучения и воспитания обучающихся, воспитанников;
 - б) результативность внеклассной работы учителя, воспитателя через достижения обучающихся и воспитанников;
 - в) воспитание обучающихся, степень активизации социальной позиции обучающихся;
 - г) здоровье обучающихся;
 - д) научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.
- 3.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателей, исчисляемые в баллах. (Приложение)

3.3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера по результатам труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу распределяются руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников Учреждения

- 4.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника Учреждения критериям качества образования, принятым в Учреждении, применяется методика, согласованная с Управляющим советом Учреждения.
- 4.2. Методика оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности работника Учреждения в соответствии с функционалом, который определяется приказом руководителя Учреждения.
- 4.3. Источниками информации о деятельности педагогического работника Учреждения являются:
- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
 - документация заместителей директоров по блокам деятельности;
 - статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК;
 - статистически обработанные результаты наблюдений социального педагога и педагога-психолога;
 - мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.
- 4.4. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения один раз в год в августе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.
- 4.5. Размер стимулирующей части фонды оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.
- 4.6. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. Таким образом получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.
- 4.7. Результаты работы экспертной комиссии представляются Управляющему совету Учреждения как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности, освещаются на собрании педагогического коллектива. Управляющим советом определяются приоритетные направления работы, согласовывается распределение стимулирующей части.
- 4.8. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем году, экономии заработной платы,

степени ранжирования проведенных работ, достижений (школьный, муниципальный, региональный и федеральный уровни).

5. Роль органов самоуправления Учреждения в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

- 5.1. Роль органов самоуправления Учреждения в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления Учреждением и зафиксирована в Уставе Учреждения.
- 5.2. Распределение стимулирующих выплат вводится по решению Управляющего совета Учреждения.
- 5.3. На основании решения Управляющего совета о согласовании выплат руководитель Учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах.
- 5.4. Сбор и обработку информации, на основании которой Управляющий совет принимает решение о выплатах, осуществляет экспертная комиссия, которую создает Управляющий совет.
- 5.5. В состав экспертной комиссии входят заместитель директора по УВР и высококвалифицированные представители трудового коллектива. Комиссия состоит из нечетного числа членов с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации.
- 5.6. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между ее членами.
- 5.7. В компетенцию экспертной комиссии входит создание системы критериев и показателей качества образования, сбор информации и суммарная оценка деятельности педагогических работников по принятым критериям и показателям.
- 5.8. Члены экспертной комиссии имеют право:
 - определять порядок работы экспертной комиссии;
 - запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.
- 5.9. Обязанности членов экспертной комиссии:
 - соблюдать регламент работы комиссии;
 - выполнять поручения, данные председателем комиссии;
 - предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседании комиссии;
 - обеспечивать объективность принятия решений.
- 5.10. Заседание экспертной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами экспертной комиссии.

6. Механизм распределения стимулирующих выплат

- 6.1. Бухгалтерия Учреждения на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.
- 6.2. Экспертная группа по оценке качества образования:
 - осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, балльно-рейтинговой оценки деятельности педагогических работников;

- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для Учреждения) мероприятия, направления работы, по которым обучающиеся достигли наиболее высоких результатов;
- составляет рейтинговый список педагогов Учреждения по результатам их деятельности.

6.3. Управляющий совет Учреждения согласовывает количественный список педагогических работников и размеры выплат на основании публичного отчета экспертной комиссии.