

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Стимулирующие выплаты.

В соответствии со ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации – заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В состав заработной платы входят различные доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты - это денежные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу, а также увязки основной оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства. Стимулирующие выплаты начисляются педагогическому, административному персоналу, в том числе руководителю, младшему обслуживающему, учебно-вспомогательному персоналу и прочим работникам школы в течение учебного года. Стимулирующие выплаты делятся на:

- доплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальную помощь
- за стаж непрерывной работы в МБОУ г.Астрахани «СОШ №32».

2.2. Общий порядок и условия применения стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты, а также установление доплат и надбавок работникам школы, в том числе руководителю (на основании письма Министерства образования Российской Федерации от 28.02.1994г. №23-м) в соответствии с действующим в организации положением о материальном стимулировании, утвержденным трудовым коллективом, устанавливаются приказом директора школы и предельными размерами не ограничиваются. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на весь учебный год, в течение текущего года, на несколько месяцев или носить разовый характер.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда:

- в процентах от средней зарплаты учителя по тарификации, либо в фиксируемой сумме, которая предельными размерами не ограничивается педагогическим работникам школы;
- в процентах от должностного оклада, либо в фиксируемой сумме, которая предельными размерами не ограничивается административному персоналу, в том числе руководителю, младшему обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и прочим работникам школы;
- в процентах от учебной нагрузки;
- в баллах согласно критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника общеобразовательного учреждения.

Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончания разовых работ.

Работникам, месячная заработка которых ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда ежемесячно пропорционально отработанному времени из стимулирующего фонда. При наличии у работника, в том числе руководителя школы, нескольких оснований для применения доплаты за государственную награду, почетное звание, нагрудный знак может применяться доплата по большему процентному значению (п.2.3. А; 2,4 А;).

2.3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы за интенсивность и высокие результаты работы

А. Доплаты и надбавки педагогическому персоналу из стимулирующей части выплачиваются в процентах:

- от средней зарплаты учителя по тарификации за:

1. За наличие портфолио педагога	до 50%
2. За наличие государственной награды – Народный учитель РФ	до 30%
3. За наличие государственной награды - Заслуженный учитель РФ	до 20%
4. За наличие почетного звания – почетный работник образования РФ	до 10%
5. За исполнение обязанностей ответственного за муниципальное задание	до 100%
6. За руководство школьным, городским МО	до 10%
7. За ведение профсоюзной работы	до 20%
8. За ведение документации по педсоветам, совещаний при директоре	до 15%
9. За обслуживание компьютерной техники в учебных кабинетах	до 70%
10. За сложность и напряженность	до 100%
11. За наличие ученой степени - доктор наук, кандидат наук	до 40%
12. За ведение воинского учета сотрудников	до 100%
13. За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	до 100%
14. За наличие нагрудного знака - отличник образования СССР	до 10%
15. За ведение школьного сайта	до 50%
16. За подготовку и обслуживание оборудования к практическим работам	до 10%
17. За увеличенный объем работы	до 100%
18. За работу в творческих группах	до 25%
19.За разработку и подготовку учебно-методической документации в электронном виде	до 30%
20. За учет и обработку персональных данных	до 50%
21. За наличие высшего образования	до 20%

- от учебной нагрузки учителя:

22. За подтверждение аттестации на соответствие занимаемой должности	до 10%
--	--------

23. Ежемесячная доплата к окладам молодым специалистам:

первый год работы	до 40%;
второй год работы	до 30%;
третий год работы	до 20%

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3 лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

24.За интенсивный труд при обучении учащихся по программам углубленного изучения предметов до 50%

25.За подготовку к урокам в разноуровневых классах с разными предметами	до 50%
---	--------

-от средней заработной платы учителя

26. За организацию работы с учащимися по решению задач повышенной сложности	до 50%
---	--------

27.За исполнение обязанностей по организации ПВР,СЭП	до 30%
--	--------

-от средней зарплаты учителя

28.За внедрение, обслуживание и обработку информационной программы ФИС ФРДО	до 30%
---	--------

-от средней зарплаты учителя

В. Доплаты педагогическому персоналу из стимулирующей части выплачиваются в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается:

1. За техническое обслуживание мероприятий

2.За проведение занятий по дополнительным образовательным программам

- 3.За ведение открытых уроков при проведении районных, городских, областных семинаров
4. За руководство школьной газетой
- 5.За разработку учебных программ по ФГОС, проведение инновационной работы (отслеживание, диагностику, коррекцию, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса)
6. За разработку и подготовку учебно-методической документации в электронном виде;
7. За увеличенный объем работ
8. За проведение элективных курсов
9. За руководство музеем Боевой славы, за юнармейским движением
10. За руководство научными работами учащихся
11. За распространение педагогического опыта
12. За интенсивный труд при подготовке победителей и призеров различных конкурсов, олимпиад, соревнований и проведение.
13. За работу со СМИ
14. За ведение дистанционного обучения
15. За высокое качество преподавания предмета на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения по итогам семестров
16. За подготовку и ведение открытых мероприятий, мастер-классов при проведении районных, городских, областных семинаров
17. За общественную работу
18. За ведение научно-методической работы, инновационной работы
19. За архивирования классных электронных журналов по школе (по полугодиям)
20. За ведение учебно-опытной работы на пришкольном участке и в школе
21. За участие в городских, областных семинарах на базе ОУ
22. За ведение базы РБД выпускников
23. За оформление бланков аттестатов 9, 11 класс
24. За создание качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, проекта, доклада, рекомендации, программы, сценария и т.д.
25. За организацию работы опорной школы
26. За организацию работы экспериментальной лаборатории по физике
27. За организацию работы по робототехнике
- 28.За организацию работы с учащимися в заочных школах МИФИ, МФТИ
29. За интенсивный труд и проведение промежуточной сессии
30. За руководство радиопередачами
31. За дополнительный объем работ при подготовке школы к новому учебному году
32. За организацию и проведение Всероссийских олимпиад
33. За организацию и ведение внеурочной деятельности в основной и средней школе
- 34.За дополнительную работу при проведении ОГЭ, ЕГЭ на базе школы.
35. За дополнительную работу учителей при внедрении национальных проектов образования.
36. За проведение консультаций по решению КИМов в рамках подготовки к государственной итоговой аттестации.
- 37.За ведение pilotных проектов.

2.4. Порядок и условия применения стимулирующих выплат административному персоналу за интенсивность и высокие результаты работы.

А. Выплаты администрации выплачиваются, в том числе руководителю (на основании письма Министерства образования Российской Федерации от 28.02.1994г. №23-м) из стимулирующей части в процентах:

- от средней зарплаты учителя по тарификации за:

- | | |
|---|--------|
| 1. За наличие государственной награды – Народный учитель РФ | до 30% |
| 2. За наличие государственной награды - Заслуженный учитель РФ | до 20% |
| 3. За наличие почетного звания – почетный работник образования РФ | до 10% |
| 4. За наличие ученой степени - доктор наук, кандидат наук | до 30% |
| 5. За наличие нагрудного знака - отличник образования СССР | до 10% |

- в % от оклада:

- | | |
|--|---------|
| 6.За ведение документооборота в увеличенном объеме | до 100% |
| 7. За исполнение обязанностей ответственного по муниципальному заданию | до 50% |

8. За общественную работу	до 100%
9. За руководство управляющим советом	до 50%
10. За курирование методического наполнения страниц школьного сайта	до 50%
11. За административную работу в электронной почте	до 50%
12. За оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности, экономического анализа и начисления заработной платы	до 30%
13. За увеличение объема работ (в период начала и окончания учебного года, сессионных, полугодовых, переводных и выпускных экзаменов, сдачи квартальных, годовых отчетов)	до 150%
14. За организацию городских, областных семинаров на базе ОУ	до 100%
15. За организацию и контроль по ведению внеурочной деятельности	до 100%
16. За сложность и напряженность	до 150%
17. За ведение архива	до 50%
18. За руководством выпуска школьной газеты	до 50%
19. За организацию дистанционного обучения	до 50%
20. За осуществление контроля по АИС «Зачисление в ОО»	до 50 %
21. За руководство школьными радиопередачами	до 30%
22. За ведение экономической работы	до 100%
23. За наличие высшего образования	до 20%
24. За организацию и контроль по индивидуальному обучению и группам СМГ по всей школе	до 20%
25. За ведение раздельного учета по бюджетам	до 150%
26. За разработку программ, подпрограмм для повышения производительности труда сотрудников	до 50%
- от учебной нагрузки	
27. За подтверждение аттестации на соответствие занимаемой должности	до 10%

В. Выплаты в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается:

- 1.За подготовку призеров олимпиад, научно-практических конференций
- 2.За подготовку и ведение открытых уроков, конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий при проведении районных, городских, областных семинаров
- 3.За разработку учебных программ, ФГОС, проведение инновационной работы (отслеживание, диагностика, коррекция, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса)
- 4.За методическое руководство и контроль по содержанию и наполнению общешкольного плана учреждения
5. За качественное выполнение работ по подготовке документов и проведению процедур лицензирования, аккредитации и аттестации школы
6. За методическое руководство и контроль по содержанию и наполнению публичного доклада учреждения
- 7.За сложность и напряженность
8. За организацию и высокоэффективное непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования и научных исследований
- 9.За увеличенный объем работ (во время подготовки школы к новому учебному году)
10. За системную и эффективную работу по развитию кадрового потенциала учреждения, привлечение и закрепление молодых специалистов
11. За проведение занятий с учащимися по дополнительным образовательным программам
12. За руководство научными работами учащихся
13. За руководство и контроль по обучению учащихся в физмат школах г.Москвы и Санкт-Петербурга
14. За качественное ведение экономической работы сдача экономических отчетов
- 15.За организацию работы опорной школы
16. За выполнение функций классного руководителя
17. За ведение раздельного учета по бюджетам
18. За организацию и контроль по индивидуальному обучению и группам СМГ по всей Школе

19. За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда
20. За архивирование документации
21. За организацию ОГЭ, ЕГЭ.

2.5 Порядок и условия применения стимулирующих выплат прочему педагогическому персоналу за интенсивность и высокие результаты работы

А. Стимулирующие выплаты прочему педагогическому персоналу определяются в % от оклада и может изменяться в течение года в зависимости от ФОТ учреждения.

- | | |
|--|---------|
| 1. За сложность и напряженность | до 300% |
| 2. За увеличенный объем работ | до 200% |
| 3. За участие в городских, областных семинарах на базе ОУ | до 200% |
| 4. За общественную работу | до 100% |
| 5. За организацию и ведение школьного сайта | до 150% |
| 6. За дополнительную работу (во время концертов, общешкольных и городских мероприятий) | до 300% |
| 7. За ведение воинского учета сотрудников | до 50% |
| 8. За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и ТБ | до 50% |
| 9. За наличие высшего образования | до 20% |

Б. Стимулирующие выплаты осуществляются прочему педагогическому персоналу в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается:

1. За высокое качество проведения общешкольных мероприятий
2. За работу по подготовке большого количества информационных источников к педсоветам
3. За подготовку и проведение семинаров для педагогических работников
4. За организацию внедрения и методического обеспечения ЭФУ
5. За техническое и музыкальное сопровождение мероприятий
6. За организацию информационной безопасности образовательного учреждения

2.6. Порядок и условия применения стимулирующих выплат специалистам за интенсивность и высокие результаты работы.

А. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются в % от оклада:

- | | |
|---|---------|
| 1. За сложность и напряженность | до 300% |
| 2. За увеличенный объем работ | до 300% |
| 3. За общественную работу | до 300% |
| 4. За ведение раздельного учета | до 250% |
| 5. За наличие высшего образования | до 20% |
| 6. За разработку программ, подпрограмм для повышения производительности труда | |
| сотрудников | |
| 7. За выполнение обязанностей контрактного управляющего. | до 200% |

Б. Стимулирующие выплаты осуществляются специалистам в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается:

1. За увеличенный объем работ
2. За освоение и внедрение в работу новых автоматизированных программ
3. За общественную работу
4. За организацию работы по АИС «Зачисление в ОО», ФИС «ФРДО»
5. За подготовку и заключение договоров на обучение с родителями учащихся
6. За архивирование документации

2.7. Порядок и условия применения стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу за интенсивность и высокие результаты работы.

А. Стимулирующие выплаты младшему обслуживающему персоналу определяются в % от окладов и могут изменяться в течении учебного года в зависимости от ФОТ учреждения.

- | | |
|---------------------------------|---------|
| 1. За сложность и напряженность | до 300% |
| 2. За увеличенный объем работ | до 200% |

Б. Стимулирующие выплаты осуществляются младшему обслуживающему персоналу в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается:

1. За увеличенный объем работ
2. За общественную работу
3. За сложность и напряженность
4. За дополнительный объем работ при подготовке школы к новому учебному году

2.8. Порядок и условия применения стимулирующих выплат за выполнение функций классного руководителя

Вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций выплачивается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство

2.9. Порядок и условия применения стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в МБОУ г.Астрахани «СОШ№32»

- от средней зарплаты учителя по тарификации и должностного оклада по тарификации:

от 3 до 7 лет – до 10%

от 8 до 15 лет – до 15%

от 16 до 25 лет – до 20 %

2.10. Порядок и условия применения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Указанная выплата осуществляется на основе качественных и количественных показателей оценки деятельности работников

Критерии оценки деятельности педагогических работников

	Направление деятельности педагогических работников	Показатели оценки эффективности деятельности	Максимальный возможный балл по показателям	Подсчет результативности деятельности (%)	Формула отчетности
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Качество знаний обучающихся по предмету	от 40% до 50% - 1 балл от 51% до 60% - 4 балла от 61% до 70% - 7 баллов от 71% и выше - 15 баллов	(A/B)*100%*К, где А – число учащихся, окончивших 1-е, 2-е полугодие, год на «4» и «5»; В – общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка устанавливается коэффициент (К)=1 (1-я группа сложности); Для учителей физики, информатики устанавливается коэффициент (К)=0,8 (2 группа сложности) Для учителей начальных классов, химии, истории, обществознания, биологии, географии устанавливается коэффициент (К)=0,5 (3 группа сложности); Для учителей физкультуры, технологии, музыки, ИЗО, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К)=0,5 (4 группа сложности)	Справка завуча
		Уровень знаний обучающихся на этапе ЕГЭ, ОГЭ	от 0 до 10 баллов	Наличие обучающихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов (за каждого учащегося) - 10 баллов; выше 80 баллов (за каждого учащегося) - 7 баллов; Наличие обучающихся, получивших на ОГЭ оценку "5" (за каждого обучающегося) - 1 балл За каждую неудовлетворительную оценку по ОГЭ - минус 2 балла. За каждого учащегося, не преодолевшего минимальный порог на этапе ЕГЭ - минус 2 балла.	Протокол
		Обеспечение стабильности текущей успеваемости обучения	от 0 до 1 балла	Отсутствие неуспевающих - 1 балл, за каждого неуспевающего - минус 1 балл	Приказ
		Обеспечение стабильности текущего качества обучения	от 0 до 5 баллов	Стабильное качество по сравнению с предыдущим периодом (раз в полугодие) - 5 баллов Снижение показателей по сравнению с предыдущим результатом (раз в полугодие) до 5% минус 5 баллов, до 10% - минус 10 баллов.	Приказ

2	Участие педагога в разработке и реализации основной, дополнительной (адаптированной) образовательной программы	Наличие утвержденной программы	от 0 до 3 баллов	Реализация дополнительной образовательной программы: модернизированная - 1 балл, экспериментальная - 2 балла, авторская - 3 балла. Защита программы	Протокол заседания МО
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др)	Наличие утвержденного проекта	от 0 до 1 балла	Защита проекта	Дипломы, сертификаты, приказы, публикация, презентация, отчет и т.д.
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Качество знаний обучающихся на этапе ЕГЭ, ОГЭ	0-3 балла	Рассчитывается по результатам ЕГЭ, ОГЭ в классах, в которых работал данный учитель Средний балл текущего года к результату прошлого года по учреждению равен или выше среднего показателя предыдущего года – 3 балла; Средний балл текущего года ниже предыдущего – 0 баллов	Приказ
			0-5 баллов	Средний балл по учреждению равен или выше ср. показателя по городу – 5 баллов; Средний балл по учреждению менее ср. показателя по городу – 0 баллов	Приказ
			0-8 баллов	Средний балл по учреждению равен или выше ср. показателя по региону – 8 баллов; Средний балл по учреждению менее ср. показателя по региону – 0 баллов	Приказ
		Качество знаний обучающихся на этапе промежуточной аттестации, административные работы, ВПР	от 40% до 50% - 1 балл от 51% до 60% - 4 балла от 61% до 70% - 7 баллов от 71% и выше - 15 баллов	(A/B)*100%*К, где А – число учащихся, справившихся с полугодовой, годовой контрольной работой, независимым мониторингом по предмету, проведенных администрацией учреждения или соответствующими органами управления образованием на «4» и «5»; В – общая численность обучающихся участвовавших в работе; К – коэффициент группы сложности предметов. За каждую неудовлетворительную оценку - минус 1 балл.	Приказ, протокол
5	Эффективность внеурочной и воспитательной работы с обучающимися	Проведение кружковой работы, охват учащихся	от 0 до 5 баллов	На уровне школы: несколько классов - 5 баллов, параллельные классы -2 балла, 1 класс - 1 балл.	Журнал посещения, План работы, грамоты, дипломы, приказ

		Проведение внеурочных мероприятий по предмету	от 0 до 3 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: победитель - 1 балл, призер - 0,5 балл. На уровне города - победитель - 2 балла, призер - 1 балл. На уровне области - победитель - 3 балла, призер - 2 балла.	Грамоты, дипломы, приказ
		Участие в работе НПК и подготовка призеров конференции	от 0 до 3 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: победитель - 1 балл, призер - 0,5 балл. На уровне города - победитель - 2 балла, призер - 1 балл. На уровне области - победитель - 3 балла, призер - 2 балла.	Протокол, приказ
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Совместное участие родителей и учащихся	от 0 до 4 баллов	Классные часы более 2х - 1 балл, спортивные конкурсы более 2х - 1 балл, праздники более 2х - 1 балл, лектории более 2х - 1 балл	План мероприятий, фото, сценарии
7	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Подготовка обучающихся – победителей, призеров и дипломантов предметных, очных, олимпиад муниципального и регионального этапа	0-5 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: победитель - 1 балл, призер - 0,5 балл. На уровне города - победитель - 2 балла, призер - 1 балл. На уровне области - победитель - 3 балла, призер - 2 балла. На всероссийском уровне : победитель - 5 баллов, призер - 4 балла.	Протокол, приказ
		Подготовка обучающихся – победителей, призеров и дипломантов очных конкурсов по предмету, соревнований	0-3 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: победитель - 1 балл, призер - 0,5 балл. На уровне города - победитель - 2 балла, призер - 1 балл. На уровне области - победитель - 3 балла, призер - 2 балла.	Протокол, приказ
		Подготовка обучающихся – победители, призеров и дипломантов онлайн – олимпиад (учи.ру, фоксфорд, глобаллаб)	0-0,5 балл	Победители - 0,5 баллов, призеры- 0,2 балла	Протокол, приказ
8	Участие в коллективных педагогических проектах	Наличие готового продукта педагогического проекта	0-5 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: 2 балла На уровне города -3 балла На уровне области -5 балла.	Приказ
9	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Очное участие учителя в научно-практических конференциях	0-5 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) - региональный уровень – 5 баллов - муниципальный уровень – 2 баллов	Приказы
		Публикация собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	0-2 баллов	На уровне города - 1 балл. На уровне области - 2 балла.	Наличие материалов, сертификатов, дипломов

		Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, экзаменационной комиссией, ЕГЭ и ГИА	0-4 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) На уровне школы: 1 балл. На уровне города - 3 балла. На уровне области - 4 балла.	Приказ
		Очное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах	0-15 баллов	Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется) Участие на уровне школы: победитель - 5 баллов. На уровне города - победитель - 10 баллов. На уровне области - победитель - 15 баллов.	
		Руководство проблемной, творческой группой педагогов, наставничество	0-3 балла	Проблемной, творческой группой педагогов – 3 балла Наставничество – 1 балл	Приказ
		Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта в мероприятиях различного уровня	0-3 балла	Рассчитывается по максимальному значению. На уровне школы: 1 балл. На уровне города - 2 балла. На уровне области - 3 балла.	Приказ
10	Сохранение здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма	0-1 балла	Лекции для родителей 1 балл, классные часы 1 балл, презентации, газеты, выставки, рисунки -1 балл	Справка зам.директора
11	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Отсутствие стоящих на учете в ПДН учащихся	0-1 балл	Тематические мероприятия	План работы
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и пр.)	План по развитию кабинета	0-5 баллов	выставляется наивысший балл Исполнение плана по развитию кабинета, музея и пр. Ремонт - 5 баллов Приобретение оборудования - 3 балла	Приказ
13	Информационная открытость	Своевременность предоставления информации	0-4 балл	Ведение страниц на школьном сайте - 1 балл, "Дневник.ру" - 1 балл, электронный документооборот - 1 балл, текущая информация - 1 балл	Приказ завуча

Рассчитываются баллы по максимальному значению и не суммируются

Критерии, понижающие уровень стимулирования

1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса - минус 10 баллов
2. Нарушение норм техники безопасности – минус 10 баллов
3. Нарушение Устава, правил внутреннего распорядка, должностной инструкции - минус 10 баллов

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников
МБОУ г.Астрахани «СОШ
№32»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании работников школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Премирование сотрудников школы, в том числе руководителя производится за счёт экономии по фонду оплаты труда, из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Премирование сотрудников осуществляется в процентном отношении от средней зарплаты учителя, от окладов либо в фиксированной сумме согласно приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах имеющихся средств и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Суммы премирования не связанные с производственной деятельностью не входят в расчет средней заработной платы, не учитываются при расчете отпускных и иных выплатах, рассчитываемых по среднему заработку, кроме профессиональных праздников.

2.4. Премирование сотрудников производиться на основании ходатайства администрации школы в профсоюзный комитет школы по результатам труда, с учётом личного вклада каждого работника в осуществление уставных функций школы, должностными инструкциями и трудовыми договорами. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования, освоение и работа со сложным оборудованием);
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.п.

2.4.1.За высокие результаты учебного процесса по итогам четверти, полугодия и учебного года до 300% либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.2.За высокие результаты по итогам работы за квартал и год до 300% либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.3.За многолетнюю и добросовестную работу до 300% либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.4.В связи с юбилейной датой – 50, 55, 60 - летием со дня рождения до 100%, либо в фиксированной сумме которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.5.В связи с наступлением пенсионного возраста до 100 % либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.6.К праздникам и юбилеям до 400% либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.7.За высокие показатели и достижения в работе до 300% либо в фиксированной сумме, которая предельными размерами не ограничивается.

2.4.8.За высокий профессионализм в работе до 200%

2.4.9. За подготовку ОУ к новому учебному году до 200%

2.5. Приказ о выплате премии работникам школы оформляется директором школы на основании решения профсоюзного комитета, с учетом ходатайства администрации. Приказ о выплате премии может оформляться как по премированию всех сотрудников школы, так и по премированию отдельных структурных подразделений или конкретного работника.

2.6. Сотрудники, поступившие на работу в школу в течение периода, принятого в качестве расчётного дня начисления премии, могут быть премированы с учётом вклада и фактически отработанного времени.

2.7. Премирование руководителя школы осуществляется Учредителем по ходатайству профсоюзного комитета с учетом мнения общественного органа за различного рода деятельность (педагогическую и деятельность, не входящую в функциональные обязанности) в размере не превышающем среднемесячное содержание за счет экономии общего фонда оплаты труда.

2.8. При определении размера премии работнику основаниями для понижения её размера (отказа в премировании) являются приказы, отражающие нарушения:

- исполнительской дисциплины;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнение поручений руководителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка.

2.9. Не подлежат премированию работники, имеющие неснятное дисциплинарное взыскание.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников
МБОУ г.Астрахани «СОШ
№32»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальной помощи работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь выплачивается за счёт экономии по фонду оплаты труда в пределах имеющихся средств.

2.2. Материальная помощь, в размере до 300% должностного оклада, оказывается в связи со стихийным бедствием, болезнью работника, предстоящим дорогостоящим лечением, протезированием, смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена) и по другим уважительным причинам, подтверждённые документами, а также в связи со свадьбой, рождением ребёнка.

Материальная помощь может оказываться всем работникам по ходатайству администрации в первичную профсоюзную организацию школы.

2.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора школы на основании личного заявления работника, протокола первичной профсоюзной организации школы.

2.4. Учредитель вправе оказывать материальную помощь руководителю общеобразовательного учреждения по ходатайству профсоюзного комитета в размере не менее двух должностных окладов.

2.5. Общая сумма материальной помощи в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников
МБОУ г.Астрахани «СОШ
№32»

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о компенсационных выплатах работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставка заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством

2.2. Виды выплат компенсационного характера.

2.2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливается.

2.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.2.1. За обучение образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительной направленности (туберкулезная интоксикация) – 15-20%;

2.2.2.2. За обучение образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану – до 20%;

2.2.3. За работу в ночное время – 35% за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра

2.2.4. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- проверка письменных работ – до 15%

-до 0,15 начальные классы и математика, физика, информатика;

- до 0,15 русский язык;

- до 0,1 химия, биология, география, история, ин.язык, черчение

-до 0,05 музыка

- заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями – до 15%

2.2.5. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

2.2.6. Работникам может устанавливаться персональный коэффициент в размере от 0,1 до 1,5 согласно приказа руководителя.

Персональный коэффициент для заместителей директора и главного бухгалтера:

1. Системный подход к планированию и анализу деятельности до 0,3

2. Контроль за реализацией Программы развития (в соответствии с направлением работы) до 0,3;

3. Организация контроля за различными формами обучения: дистанционное обучение, обучение на дому, семейное обучение до 0,4;

4. Работа по организации и контролю за предпрофильной подготовкой учащихся и профильным обучением до 0,3;

5. Эффективность работы подготовки учащихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе и итоговым работам по новой форме в 9 классе до 0,4;

6. Развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами до 0,4;

7. Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе до 0,4;

8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения до 0,3;

9. За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения до 0,4

10. За ведение раздельного учета по видам бюджетов (местный бюджет, субвенции, целевые средства, платные услуги, благотворительность, родительская плата) до 0,4

11. За ведение статистической отчетности до 0,3

12. За работу с сайтами: (Bas gov) до 0,4

13. Эффективность работы по предупреждению правонарушений до 1,0;

14. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (научно-методический, педагогический советы, органы ученического самоуправления, Совет школы) до 0,5;

15. За участие в общественной жизни школы, города, области до 0,1

16. Высококачественная работа с поставщиками продуктов питания до 1,0;

17. Участие в программе энергосбережения до 1,0

Персональный коэффициент для педагогического состава:

1. За увеличенные трудозатраты во внеурочное время при разработке КИМов для старших классов от 0,1 до 0,5;

2. За превышение объема выполняемой работы учителем во внеучебное время по воспитательной деятельности с родителями и учащимися от 0,1 до 0,5;

3. За разработку и подготовку сверхнормативных учебно-методических материалов, проектов, презентаций, портфолио, публикаций, авторских разработок в электронном виде до 0,5

4. За внедрение внеурочной деятельности в основной школе от 0,1 до 0,5

5. За выполнение работ по профильной и предпрофильной подготовке до 0,5

6. За увеличенный объем рабочего времени в двухсменном режиме от 0,1 до 0,5

7. За подготовку к урокам в разноуровневых классах с разными предметами от 0,1 до 0,5
8. За техническое обслуживание школьной техники от 0,1 до 0,5
9. Систематическая и эффективная работа по гражданской обороне и охране труда учащихся и работников школы от 0,1 до 0,5
10. Развитие социального партнерства, направленного на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности обучающихся, социализации и развития гражданских качеств обучающихся от 0,1 до 0,5

Персональный коэффициент специалистов:

1. За ведение раздельного учета по видам бюджетов (местный бюджет, субвенции, целевые средства, платные услуги, благотворительность, родительская плата.) до 0,8;
2. За ведение статистической отчетности 1,0;
3. За увеличенный объем времени и трудозатраты при выдаче и сборе учебников до 1,5
4. За работу с сайтами: Bas gov, АИС «РОС», онлайн «СБЕРБАНК» до 0,5;
5. За участие в общественной жизни до 0,5
6. Организация и проведение бесед, обзоров, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействие эмоциональному развитию учащихся до 1,0;
7. За превышение объема при работе с фондом периодических изданий, учебной литературы до 0,5;

Персональный коэффициент прочего персонала (МОП, медицинские работники):

1. Проведение внеплановых генеральных уборок, благоустройство до 1,5;
2. Дополнительный объем работы вне должностных обязанностей до 1,0
3. Хорошие показатели лабораторных анализов помещений бассейна до 1,0
4. Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устраниению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций до 1,5
5. Содержание закрепленной территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии до 1,5
6. Обеспечение сохранности и четкой регистрации пользования ключами от всех помещений работниками школы до 1,5
7. Проведение профилактической работы по борьбе с заболеваниями до 1,5

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников
МБОУ г.Астрахани «СОШ
№32»

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования Прфессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений Заведующий (начальник; структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6750
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную	7610

программу и образовательную программу
дополнительного образования детей

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музикальный руководитель, старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель <*>

Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня

1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	4260
----------------------------	--	------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4540
----------------------------	---------------------	------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена

Аккомпаниатор, культурный организатор	4800
---------------------------------------	------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Художник-постановщик, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	5200
---	------

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	4200
----------------------------	------------------------------------	------

2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4350
----------------------------	--------------------------------	------

3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	5350
----------------------------	---	------

5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5550
----------------------------	----------------------------	------

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6200
----------------------------	-------------------	------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	5100
----------------------------	--	------

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	5400
----------------------------	--	------

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь- машинистка, экспедитор	4260
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4400
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	4570
	Заведующий хозяйством, заведующий складом.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4720
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой.	5500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист; юрисконсульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	5800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	6140
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	6300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6350
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	6400
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	Костюмер, реквизитор	4000
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтник плоскостных спорт. сооружений и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4000
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4260
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4780
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	5550

4 квалификационный уровень	<p>по ЕТКС работ и профессий рабочих</p> <p>Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1–3</p> <p>квалификационными уровнями настоящей</p> <p>профессиональной квалификационной группы,</p> <p>выполняющие важные (особо важные) и ответственные</p> <p>(особо ответственные работы)</p>	5710
---------------------------------------	---	------

<*> Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2 Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 7000 рублей.

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников
МБОУ г.Астрахани «СОШ
№32»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам школы разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом школы, и на основании постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016г. №3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани». Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования
Настоящее положение определяет порядок формирования и регламент работы комиссии. Комиссия создается с целью осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности администрации, педагогических и иных работников школы на основе портфолио, приказов по школе, критериев профессиональной деятельности и др.

2. СОСТАВ КОМИССИИ

Состав комиссии включает представителей администрации школы, методического совета (иного аналогичного органа), профсоюзного комитета и не должен превышать 7 человек.

Члены комиссии избираются трудовым коллективом по рекомендации других органов самоуправления школы. Секретарь комиссии избирается из числа членов комиссии на 1 заседании большинством голосов.

Председателем комиссии назначается заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности сотрудника разработана форма расчета рейтинговых оценок.

3. ПОЛНОМОЧИЯ КОМИССИИ

1. Проведение организационных заседаний комиссии, определение основных направлений деятельности сотрудников.
2. Планирование работы комиссии на год.
3. Установление сроков проведения экспертной оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников за отчетный период.
4. Рассмотрение портфолио педагогических работников и других необходимых материалов для осуществления качественной оценки.
5. Формирование индивидуальных заключений, составление проекта основного заключения в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников школы, установленными в нормативно-правовых документах школы.
6. Обсуждение заключения на заседании комиссии с обоснованием решения об оценке.
7. Согласование заключения комиссии с председателем профсоюзного комитета, путем подписания.
8. Представление руководителю школы заключения о результативности профессиональной деятельности сотрудников, для издания приказа.

4. РЕГЛАМЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

- 4.1. Решения комиссии принимаются открытым голосованием путем подсчета большинства голосов. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.
- 4.2. До 10 числа каждого месяца работники школы передают курирующим завучам собственноручно заполненную форму расчета рейтинговых оценок, содержащую самооценку показателей результативности с отчетом по каждому результативному пункту.
- 4.3. Заместители директора передают до 15 числа каждого месяца результаты в комиссию
- 4.4. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов оценку результативности деятельности сотрудника за отчетный период (1 раз в полгода) в соответствии с критериями, представленными в данном положении. Результаты оформляются в баллах за каждый результативный показатель, содержащийся в таблице результативности их труда.
- 4.5. На основании оценочного листа комиссия готовит заключение результативной деятельности работников для оформления протокола.
- 4.6. На основании заключения комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах по согласованию с главным бухгалтером.
- 4.7. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной комиссией, он вправе подать в конфликтную комиссию апелляцию. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
- 4.8. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее 3 рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и учитель, подавший апелляцию.
- 4.9. В присутствии учителя, подавшего апелляцию проводится проверка правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.
- 4.10. Оценка, данная на заседании конфликтной комиссии на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением конфликтной комиссии.