

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения «Волховская
средняя общеобразовательная школа № 7»

_____ Г.К. Федотова

Приказ № _____ от
« _____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома муниципального
общеобразовательного учреждения
«Волховская средняя
общеобразовательная школа № 7»

_____ В.А. Баранов

(протокол № _____ от
« _____ » _____ 20 ____ г.)

Положение

образовательного учреждения о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материальном поощрении за напряженность, высокое качество и результаты работы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано

- на основании ПОЛОЖЕНИЯ о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.07.2011 г. № 173.

- в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Волховского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением администрации Волховского муниципального района от 24.08.2011 г. № 2993

1.2 Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3 Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4 Из стимулирующего фонда школы производятся следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам за заведование кабинетом с повышенными требованиями к технике безопасности, учебной мастерской, спортивным залом (при наличии материальной ответственности),
- за качество выполняемых работ,
- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли),
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.
- материальная помощь;
- другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.5 Перечень, размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам определяется Положением.

2. Участие органов самоуправления образовательных учреждений, профсоюзов в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1 С целью наиболее справедливого подхода к установлению стимулирующих надбавок, для обеспечения открытости и прозрачности этого процесса, повышения доверия педагогических коллективов к используемым механизмам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, механизм оценки результативности труда педагогического работника со стороны органов самоуправления (Родительский Комитет (совет), Совет образовательного учреждения, Управляющий совет, Попечительский совет и др.) должен включать как стандартизированные

процессы измерения конечных результатов с использованием четко определенных и однозначных показателей (индикаторов), так и более гибкие экспертные процедуры.

2.2 Экспертные процедуры должны использоваться при оценке вклада учителя в формирование ключевых компетенций ученика, а также образовательных результатов, связанных с осуществлением воспитательного процесса, при этом должны учитываться как объективные (условия труда, учебная нагрузка, вид учреждения, качество учебников, учебных и методических пособий), так и субъективные (эрудиция учителя, широта и разносторонность его кругозора, интерес к работе) факторы.

2.3 Участие общественности (в лице органов самоуправления ОУ и профсоюзов) в оценке и стимулировании труда учителя должно избегать дублирования функций аттестации работников образования со стороны региона.

Участие общественности строится с позиции потребительской, клиентской оценки, а профсоюзов – с позиции защиты профессиональных прав педагогов в отношениях с работодателями. Потребительская, клиентская оценка реализует право общественности (как заинтересованной стороны договора) на получение качественной образовательной услуги в соответствии с обязательствами педагогов как профессиональной группы перед потребителями.

Участие общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда есть ее прямое включение в управление реализацией образовательной программы учреждения через гибкое нормирование и динамическое регулирование оплаты труда исполнителей.

Специфика потребительской, клиентской оценки – в опоре не на узко профессиональные критерии, а на критерии «общественного мнения», которые являются неотъемлемым компонентом общей конкурентоспособности образовательной услуги. Они опираются на интегративные показатели «удовлетворенности», «согласия», «признания полезности», возникшего «чувства оцененности индивидуальных достоинств и особенностей» при оценке качества и результативности труда учителя.

2.4 Для полноценного и неформального участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в настоящих условиях будет востребована следующая **инфраструктура**:

2.4.1. Создание рабочих аналитических комиссий из числа работников образовательного учреждения и членов профсоюза по сбору и обобщению данных о показателях деятельности учителей для подготовки их руководителем образовательного учреждения перед представлением учредителю;

2.4.2. Создание и легитимизация у учредителя комиссии, полномочной участвовать в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части материального поощрения руководителей образовательных учреждений;

2.4.3. Практика согласования между образовательным учреждением и потребителями на договорной основе ключевых параметров качества образования (обязательств учреждения);

2.4.4. Создание на сайте образовательного учреждения и в других средствах массовой информации специального раздела, включающего открытую информацию о показателях профессиональных достижений учителей и материалы, которые популяризируют их деятельность;

2.4.5. Определение формата включения данных о показателях деятельности учителей в ежегодный официальный «Открытый отчет образовательного учреждения»;

2.4.6. Практика презентаций, выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий с участием общественности для накопления текущих экспертных данных о показателях деятельности работников образовательных учреждений;

2.4.7. Практика церемоний вручения премий и других знаков общественного признания по итогам принятия решения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. **Инструментарий**, необходимый для участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

1. Создание «шкалы» оценки результативности и качества труда учителя – шкала его профессионального вклада в достижение соответствия качества образования учеников обязательствам учреждения образования перед потребителем;
2. Создание системы взаимосвязанных критериев и показателей к ним.

2.6 **Процедуры** участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

Определяются процедуры сбора данных по показателям деятельности каждого учителя:

1. экспресс - опросы учеников и родителей;
2. экспертные работы общественности на открытых мероприятиях учителя;
3. составление рейтинговых шкал портфолио учителя.

Оценка представленных руководителем образовательного учреждения обобщенных данных осуществляется путем их обсуждения и сопоставления с данными, полученными из средств массовой информации и по другим информационным каналам.

Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда помещается в открытом информационном доступе в форме обобщающего «Резюме», в котором не указываются конкретные персональные суммы выплат.

2.7 Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения

- разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с выборным профсоюзным органом;
- обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива;
- утверждается руководителем образовательного учреждения;
- максимальный срок действия данного Положения – учебный год.

3 Распределение фонда материального стимулирования

3.1 Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд учреждения;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

Кроме того, источниками формирования данного фонда могут быть привлеченные внебюджетные средства.

3.2 Годовой фонд оплаты труда учреждения, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

3.3 Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

3.4. Фонд материального стимулирования в размере 5 % от стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет фонд руководителя учреждения, используемый на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбилеев.

3.5. Финансовым органом образовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств материального стимулирования (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

3.6. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников образовательных учреждений производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по двум направлениям:

- 1) результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- 2) результаты деятельности конкретного работника.

Первое направление предусматривает экспертизу деятельности образовательного учреждения с использованием перечня показателей, охватывающих:

- качество подготовки выпускников;
- воспитание и дополнительное образование;
- информационно-техническое обеспечение;
- кадровое обеспечение образовательного процесса;

- обеспечение прав участников образовательного процесса.

Второе направление включает:

- оценку деятельности работника на предмет соответствия требованиям, необходимым для получения стимулирующих надбавок за особые достижения в профессиональной деятельности;

- оценку вклада работника в достижение результатов работы школы

3.7. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

3.8. Из стимулирующего фонда школы производятся следующие выплаты:

- 5% за заведование кабинетом с повышенными требованиями к технике безопасности, учебной мастерской, спортивным залом (при наличии материальной ответственности),

- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли):

от 5 до 10 лет - 3%,

от 10 до 15 лет - 8%,

от 15 до 20 лет – 13%,

более 20 лет - 18%.

3.9. Персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) устанавливается:

3.9.1 Работникам, имеющим почетные звания при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

звание «Почетный учитель» - 20 %;

звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 %.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3.9.2 Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

3.9.3 Работникам, имеющим грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, при условии, что работник занимает должность в образовательном учреждении, в размере - 5 %.

3.10. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждения образования за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

3.11 Размеры компенсационных выплат:

- 20% за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения;

- 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной – 25 человек;

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

- 10% учителям 1-4 классов общеобразовательных школ за проверку тетрадей;

- 20% учителям за проверку письменных работ по русскому языку;

- 15 % учителям за проверку письменных работ по математике;

- 10% учителям за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению;

- 15% за руководство школьными методическими объединениями;

3.11.1 Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

3.11.2 Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, что (списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной – 25 человек, а по иностранному языку - 12,5 чел.), доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

3.11.3 Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

3.12 Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

4. Условия и порядок премирования.

4.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.2 При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3 Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.4 Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4.5 Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.6 Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.7 Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

3.7 . В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

3.8 . Премирование из фонда руководителя образовательного учреждения производится по мере необходимости. Руководитель образовательного учреждения согласует с председателем профкома кандидатуры и размер премии, назначаемый из фонда руководителя образовательного учреждения.

3.9 .Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных

учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

5 Показатели премирования.

5.1. Критерии и показатели оценки деятельности работников определяются по категориям работников согласно приложениям к данному положению.

- Приложение № 1 – Заместитель руководителя;
- Приложение № 2 – Учитель (преподаватель);
- Приложение № 3 - Социальный педагог;
- Приложение № 4 – Педагог-психолог
- Приложение № 5 - Педагог дополнительно образования;
- Приложение № 6 – Библиотекарь (заведующий библиотекой);
- Приложение № 7 – Обслуживающий персонал (секретарь);
- Приложение № 8 – Обслуживающий персонал (лаборант);
- Приложение № 9 – Прочий персонал (гардеробщик, уборщик, сторож);
- Приложение № 10 – Прочий персонал (рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий).

5.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

Примечание: Показатели премирования отражают следующие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения:

- *Доступность качественного образования;*
- *Включение образовательного учреждения в систему многоуровневой подготовки;*
- *Результативность деятельности образовательного учреждения по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;*
- *Эффективность и результативность деятельности образовательного учреждения;*
- *Сохранность контингента обучаемых;*
- *Качество реализации образовательных программ;*
- *Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности:*
 - *Обеспеченность кадрами;*
 - *Уровень образования и квалификации педагогических кадров;*
 - *Обеспеченность образовательного учреждения учебной литературой в соответствии с реализуемыми образовательными программами;*
 - *Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения;*
- *Организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;*
- *Сохранность здоровья обучающихся;*
- *Эффективность управления образовательным учреждением;*
- *Финансово-экономические показатели деятельности учреждения;*
- *Доступность и открытость информации о деятельности образовательного учреждения.*

6 Порядок определения размера премии.

6.7. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

6.8. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

6.9. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

6.9.1 определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

6.9.2 по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

6.9.3 вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

- 6.9.4 определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 6.9.5 коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 6.9.6 общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 6.9.7 премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

7 Порядок выплаты материальной помощи.

- 7.7 Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.
- 7.8 Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 7.9 Материальная помощь может быть оказана в случае:
- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
 - тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного руководителя подразделения с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- 8.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.
- 8.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.
- 8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

РАССМОТРЕНО: на собрании трудового коллектива