

Принято решением
Педагогического Совета
Протокол № 12 от 28.03.2013 г.

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
 Л.А. Агеева

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 86 г.
Челябинска»

 О.Г. Хейлик
Приказ № 57 - О от 28.03.2013 г.
Приказ № 214/1-О от 01.09.2013 г.
Приказ № 69/1-О от 03.04.2018 г.
Приказ № 209/2-О от 29.08.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
для работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 86
г. Челябинска»**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 86 г. Челябинска»

Лицевой счет №2047306221Н
в Комитете финансов
города Челябинска
ИНН 745 201 96 41
КПП 745 201 001

г. Челябинск, 454071
ул. Котина, 22
тел./факс 772-28-11
E-mail: shkola_86@mail.ru

от 29.08.2018 г

ПРИКАЗ

№ 109/л - О

О внесении изменений
в Положение

В связи с производственной необходимостью

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения:
- в положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 86 г. Челябинска».
2. Главному бухгалтеру Верховых М.В., оплату производить согласно Положения.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера М.В.Верховых.

Директор МБОУ «СОШ №86 г. Челябинска»



О.Г. Хейлик

С приказом ознакомлены: _____  М.В.Верховых

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МБОУ «СОШ № 86 г. Челябинска» и порядок их применения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска утвержденного решением Челябинской городской Думой четвертого созыва от 26 октября 2010 г. N 18/7 с изменениями от 27.02.2018 г. № 38/22 утвержденными решением Челябинской городской Думы и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат для работников МБОУ «СОШ № 86 г. Челябинска».

1.2. Положение определяет критерии установления выплат за качество и высокие результаты работы в МБОУ «СОШ № 86 г. Челябинска » (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

1.4. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед МБОУ «СОШ № 86 г. Челябинска» задач, повышение качества организации и обеспечения образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности МБОУ «СОШ №86 г. Челябинска» и отдельных категорий работников.

2.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников МБОУ «СОШ №86 г. Челябинска», устанавливаемым приказом директора, с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для определения размера выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения является оценочный лист (приложение №2), в котором дается оценка результативности деятельности работника. Оценку проводит комиссия с оформлением оценочного листа, в нём указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования. Комиссия состоит из работников учреждения. Её состав утверждается приказом директора.

Утверждение размера стимулирующих выплат проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола один раз в год с 01 сентября по 31 августа.

Директор может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику.

2.3. Размеры выплат: для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБОУ «СОШ №86 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2.6. Премияльные выплаты работникам устанавливаются в следующем порядке:

- члены комиссии по распределению выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников устно или письменно ходатайствуют перед всей комиссией о премировании педагогических работников;
- заседание комиссии проводится один раз в месяц. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют 2/3 членов комиссии, ход заседаний комиссии оформляется протоколом;
- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя;
- заполняется ведомость на всех работников «премиальные выплаты за текущий месяц»;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов) или премиальная выплата в рублях;
- сумма одного балла равна 500 рублей
- количество баллов умножается на 500 рублей, в результате получается размер премиальных выплат каждому учителю за месяц.

Перечень критериев приведен в Приложении 1.

Младшему обслуживающему персоналу размер премиальных выплат может устанавливаться в процентном выражении к должностному окладу.

2.7. На основании решения комиссии директор издает приказ об утверждении размера выплат, премий, материальной помощи работникам школы в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора общеобразовательного учреждения на основании приказа о дисциплинарном взыскании.

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ №86 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели	Количество баллов
1	Обеспечение высокого качества образования	- успешная сдача ЕГЭ, Г(И)А, - качество образования по итогам четверти	до 20
			месяц
2	а) результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях разных уровней	- школьный уровень - районный уровень участие - призер районного уровня - городской уровень участие - призер городского уровня - областной уровень участие - призер областного уровня	до 4 до 5 до 6 до 7 до 8 до 9 до 10
	б) результативность участия педагогов в конкурсах, конференциях, соревнованиях разных уровней	- школьный уровень - районный уровень участие - призер районного уровня - городской уровень участие - призер городского уровня - областной уровень участие - призер областного уровня	до 4 до 5 до 6 до 7 до 8 до 9 до 10
			месяц
3	Результаты методической, научно-методической работы, участие в инновационной деятельности	- школьный уровень - районный уровень участие - призер районного уровня - городской уровень участие - призер городского уровня - областной уровень участие - призер областного уровня	до 4 до 5 до 6 до 7 до 8 до 9 до 10
			месяц
4	Обеспечение прав граждан на получение доступного и бесплатного образования (обеспечение деятельности общего образования)	- отсутствие учащихся оставленных на повторный год обучения - домашнее обучение, экстернат, индивидуальное обучение - количество обучающихся более 25 человек - сохранение контингента обучающихся (к уровню на начало учебного года по данным статистической отчетности) - количество учащихся увеличивается за счет высокого уровня образовательных услуг	до 6 до 6 до 6 до 4 до 6
			месяц, полугодие, год
5	Создание условий по	- отсутствие травм у учащихся	до 6

	сохранению здоровья обучающихся в МБОУ СОШ № 86	с высокой степенью травматизма - обеспечение условий для поддержания порядка в ОУ (дежурство по школе) - более 50% охват горячим питанием учащихся - проведение мероприятий по здоровьесбережению	до 6 до 6 до 6 месяц, полугодие, год
6	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса в класса	- обеспечение сохранности кабинетов - приобретение мебели и технического оборудования - проведение ремонтных работ в классе	до 4 до 6 до 6 месяц, полугодие, год
7	Привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств	- привлечение внебюджетных средств	до 6 месяц, полугодие, год
8	Соблюдение законодательства РФ (по итогам проверок надзорных органов)	- качественное ведение документации (журналы, папки классных руководителей и др.) - отсутствие замечаний	до 6 до 6 месяц, полугодие, год
9	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	- отсутствие жалоб	до 6 год
10	Отдельно выполненная работа	- оказание помощи в проведении и подготовки мероприятий - подготовка кабинета к новому учебному году - участие в субботнике, генеральной уборке - выполнение поручений администрации - наставничество - работа в творческой группе	до 8 до 8 до 8 до 20 до 6 до 8 месяц, полугодие, год
11	За проведение открытого мероприятия	- школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень	до 6 до 8 до 10 до 12 до 14 месяц, полугодие, год
12	Качественное составление и своевременное предоставление периодической отчетности по итогам работы за месяц	- своевременная сдача всех видов отчетов (предварительная и четвертная успеваемость, журналы,	до 8

		папки) - работа в АС (СГО)	до 8 месяц, квартал
14	По итогам работы за отчетный период	- качественно выполненная работа без замечаний по должностной инструкции	до 20 месяц, четверть, полугодие, год
	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	- качественно выполненная работа без замечаний по должностной инструкции	Месяц, квартал, полугодие, год/ до 150%

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ведущего бухгалтера

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Фактический балл показателя
Качественное выполнение мероприятий по обеспечению эффективного и целевого использования средств	10	
Своевременный контроль, за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	10	
Соблюдение порядка документального оформления и своевременного отражения на счетах бухгалтерского учёта операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств	10	
Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	10	
Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	10	
Соблюдение финансовой и кассовой дисциплин	10	
Оказание сотрудникам школы методической помощи в финансовых вопросах	10	
Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	10	
Своевременное устранение замечаний и ошибок, выявленных при внутреннем контроле	10	
Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10	
Сумма баллов	100	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ведущего экономиста

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Своевременное, качественное планирование и осуществление закупок для нужд учреждения	высокое	20	
	низкое	0	
Отсутствие штрафных санкций по контрактам (договорам)	да	20	
	нет	0	
Редактирование документации на высоком стилистическом уровне	высокое	10	
	достаточное	5	
	низкое	0	
Качество выполняемой работы: подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, полное и логическое изложение материала, юридически и финансово грамотное составление документа	высокое	20	
	достаточное	10	
	низкое	0	
Профессиональная компетентность: знание законодательства и иных нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами	да	10	
	нет	0	
Способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты	да	10	
	нет	0	
Творческий подход к решению составленных задач, активность и инициатива в освоении новых компьютерных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям, самостоятельность выполнения служебных обязанностей	да	10	
	нет	0	
Сумма баллов		100	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Качественная работа по составлению электронных баз данных учащихся	высокая	15	
	низкая	0	
Своевременная и качественная подготовка приказов, связанных с трудовой деятельностью сотрудников, трудовых договоров и соглашений к ним, а также приказов, связанных с учебной деятельностью	высокая	15	
	низкая	0	
Оказание помощи работниками школы по вопросам трудового законодательства	да	15	
	нет	0	
Оформление личных дел, оперативный контроль законности, своевременности и правильности оформления личных дел учащихся, оказание помощи родителям (законным представителям) по вопросам, связанным с приемом учащихся	высокая	15	
	низкая	0	
Качественное ведение документации, исполнение служебных материалов, писем, запросов, соблюдение сроков исполнения документации (выдача справок, личных дел и т.д.)	высокое	15	
	низкое	0	
Соблюдение сроков выдачи трудовых книжек	да	15	
	нет	0	
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (ПК, МФУ и т.д.)	да	10	
	нет	0	
Сумма баллов		100	

Критерии оценки результативности профессиональной работы сторожа (вахтера)

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Качественная организация пропускного режима, отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в здание школы	высокая	25	
	низкая	2	
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	высокая	25	
	низкая	0	
Участие в подготовке школы к новому учебному году	высокая	25	
	достаточная	10	
	низкая	0	
Качественное ведение журнала выдачи и приема ключей (отсутствие случаев потери ключей от классных комнат)	высокая	22	
	достаточная	10	
	низкая	0	
Сумма баллов		100	

Критерии оценки результативности профессиональной работы дворника

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Качество ежедневной уборки территории (отсутствие замечаний)	высокая	25	
	низкая	2	
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	высокая	25	
	низкая	0	
Участие в подготовке школы к новому учебному году	высокая	25	
	достаточная	10	
	низкая	0	
своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	высокая	25	
	достаточная	10	
	низкая	0	
Сумма баллов		100	

**Критерии оценки результативности профессиональной работы
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт имущества (ученическую мебель, дверные полотна, оконные проемы, мягкую мебель, покрытие полов), здания	высокая	20	
	низкая	0	
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования и выданных для пользования инструментов	высокая	20	
	низкая	0	
Участие в подготовке школы к новому учебному году	высокая	20	
	низкая	0	
Своевременное выполнение заявок по ремонту от работников школы	высокая	20	
	низкая	10	
Оказание помощи в проведении мероприятий по экономии по потреблению ТЭРов	высокая	20	
	низкая	2	
Сумма баллов		100	

**Критерии оценки результативности профессиональной работы
уборщика служебных помещений**

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Качество ежедневной уборки помещений (отсутствие замечаний)	высокая	20	
	низкая	0	
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	высокая	20	
	низкая	0	
Участие в подготовке школы к новому учебному году	высокая	20	
	достаточная	10	
	низкая	5	
Качественное содержание санитарных комнат	высокая	20	
	достаточная	15	
	низкая	10	
своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	высокая	20	
	достаточная	14	
	низкая	2	
Сумма баллов		100	

Критерии оценки результативности профессиональной работы гардеробщика

Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Фактический балл показателя	Фактический балл показателя
Отсутствие краж личного имущества учащихся	высокая	30	
	низкая	0	
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	высокая	20	
	низкая	2	
Участие в подготовке школы к новому учебному году	высокая	20	
	достаточная	10	
	низкая	2	
Качественное ведение журнала выдачи и приема ключей (отсутствие случаев потери ключей от классных комнат)	высокая	20	
	достаточная	10	
	низкая	2	
Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	высокая	20	
	достаточная	15	
	низкая	2	
Сумма баллов		100	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Показатели	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса: учитель предметник – во время урока; дежурный учитель – во время перемены	имеется	-2 за каждый случай
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	имеется	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины (классный руководитель)	имеется	-2
4	Невыполнение учебной программы (независимо от причины)	имеется	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	имеется	-2
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков; опоздание; несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня; не выход на дежурство по утвержденному графику; неявка классного руководителя на обеденную перемену своего класса в столовую; несвоевременная сдача отчетной документации, удаление обучающегося с урока, несвоевременное информирование администрации о ЧП)	имеется	- 1 балл за одно нарушение