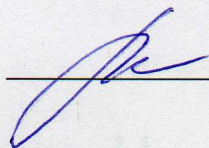


Принято:

на заседании совета трудового коллектива (протокол № 1 от 12.01.2017г.)

Председатель совета трудового коллектива



Ахметова А.Г.

«Утверждено»

Директор открытой школы № 97



Капшай Д.С.

Приказ № 01-02/17 от 08.02.2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Открытая (сменная) школа № 97» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы городского, областного и других уровней.

3.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня, ресурсного центра.

3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.

3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей утвержденных приказом департаментом образования мэрии города Ярославля от 29.01.2014 № 01-05/73.

3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должности	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 10%
	Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике	до 5%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	5-10%
	Высокие учебные результаты (ЕГЭ, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 50%
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 40%

	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 20%
	За организацию работы по охране труда и пожарной безопасности среди педагогических работников	до 60%
	Интенсивность и напряженность труда	до 5%
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ	до 10%
	Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района)	до 15%
	Низкий уровень травматизма и обеспечение безопасности во время учебного процесса	до 40%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 10%
Учитель	1. Результативность образовательной деятельности	
	Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	до 10%
	Высокое качество конечных результатов труда: - по ЕГЭ - 40-50% отличников - контрольные срезы городского уровня	до 10%
	2. Методическая работа	
	Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	до 10%
	Повышение квалификации, самообразование	до 5%
Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов,		

семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня	до 10%
3. Инновационная деятельность	
Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету.	до 10%
Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу.	до 10%
Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	до 10%
Презентация деятельности учителя: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	до 10%
Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов)	до 10%
4. Внеурочная деятельность	
Эффективная организация работы предметных кружков, клубов, центров и других форм внеклассной работы	до 5%
Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень	до 10%

	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.)	до 10%
	Интенсивность и напряженность труда	до 5%
	За нагрудный знак «Почетный работник общего образования»	10%
	За почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель»	20%
	За государственные награды (ордена, медали)	20%
	За ученую степень кандидата наук	3000,0 руб.
	За ученую степень доктора наук	7000,0 руб.
	5. Воспитательная и социальная работа	
	Результативность участия классного коллектива в - школьных - районных - городских - областных мероприятиях	до 5%
	Использование в воспитательном процессе нестандартных форм и методов работы с родителями учащихся	до 5%
Секретарь	Администрирование программы АСИОУ	до 100%
	Ведение личных дел сотрудников	до 30%
	Заведование библиотекой школы	до 50%
Заведующий хозяйством	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 30%
	Приемка школы к новому учебному году без замечаний (или с незначительными замечаниями).	до 50%
	За разъездной характер работы	до 60%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30%
	За организацию работы по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности среди обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	до 70%
Уборщик служебных помещений	Качественная работа по поддержанию санитарно-гигиенического состояния в помещениях школы	до 20%

	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений и санитарных узлов при приемке школы к новому учебному году	до 30%
Рабочий по обслуживанию здания	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	до 10 %
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 5%
	За погрузку, разгрузку товара	до 5%
Дворник	Отсутствие замечаний при приемке школы к новому учебному году по территории	до 10%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 10%
Социальный педагог	Проведение качественной работы по профилактике правонарушений среди учащихся (сокращение числа учащихся состоящих на разных видах учетов школьном, КДН, отдела полиции).	до 50 %
	Снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в учебе	до 40%
	Снижение количества обоснованных обращений (жалоб) обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	до 20 %
Педагог-организатор	Успешная реализация краеведческой, патриотической работы в школе	до 100%
	Организация методической работы в школьном музее	до 30%
	Призовые места в профессиональных конкурсах (городских, областных).	до 20%
Сторож	За напряженность труда	до 35%
	За работу в опасных условиях в ночные и вечерние часы	до 30%

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Школы представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о

показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Школе, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

6.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.
