

Согласовано:  
Председатель  
присутствия:  
Салиф Ламиньяев Т.Н.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МАОУ «СОШ № 131» г. Перми  
М.М. Хасановой  
от 23 октября 2012г. №150



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о стимулирующих выплатах сотрудникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №131» города Перми**

#### **1. Общие положения**

1.1. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закреплены в Положении о стимулировании труда работников учреждения, которое утверждается приказом по учреждению ежегодно.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми.

1.3. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно с учетом:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739 н);

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

1.4. Для оценки качества и результативности работы работников учреждения разработана шкала оценки (баллы, проценты), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

1.5. Стимулирующая часть заработной платы работников составляет:  
- в общеобразовательных учреждениях – не менее 30%,

1.6. Стимулирующие выплаты носят единовременный характер или устанавливаются на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к базовой основной части заработной платы.

1.7. Вопросы принятия локального акта о стимулировании работников и распределения стимулирующих выплат рассматриваются с участием общественного органа управления, профсоюзной организации и других представительных органов работников.

1.8. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации возможны два способа участия представительных органов работников в процедуре принятия локального акта, регламентирующего оплату труда работников образовательного учреждения:

1.8.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в статье 372 ТК РФ. В случае нарушения работодателем порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда не подлежит применению (ст.8 ТК РФ),

1.8.2. согласование принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ).

1.9. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1 стимулирующая выплата по результатам труда;

2.1.2. разовые премии по результатам работы за месяц, квартал, год;

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

## 3. Перечень показателей для стимулирующих выплат по результатам труда

Стимулирующие выплаты учителям

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика)
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад российского уровня
		Наличие участников и победителей предметных олимпиад международного уровня
		Положительная динамика освоения основной общеобразовательной начального образования (ЕМТ в 4 классах )
		Качество освоения учебных программ

		Охват занятости учащихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности
2.	Повышение квалификации педагогических кадров в рамках реализации каскадно-циклической модели обучения и развития работников отрасли «Образование» города Перми, новой краевой модели повышения квалификации	Наличие у ОУ статуса краевого ЦИО, поставщика образовательной услуги обучения и развития взрослых (работников отрасли «Образование»)
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Получение работниками ОУ диагностируемого результата, конкретного продукта после обучения
		Участие в работе университетских округов
3.	Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней
		Участие в ПНП «Образование»
		Результативность участия в ПНП «Образование»
4.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Рассмотрение материалов ОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при Министерстве образования Пермского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)
		Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)
5.	Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории
		Наличие работников ОУ, имеющих статус педагога-исследователя, руководителя-исследователя, методиста-исследователя
		Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам
6.	Кадровое обеспечение	Стабильность педагогического коллектива
		Привлечение молодых специалистов в учреждение

7.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Добровольное обследование учащихся на наркозависимость
8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя по АХЧ устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора, органов ГО и ЧС
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора, охраны труда
2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой
3.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы
		Соблюдение сроков реализации программы
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования

7.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Добровольное обследование учащихся на наркозависимость
8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя по АХЧ устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора, органов ГО и ЧС
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора, охраны труда
2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой
3.	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы
		Соблюдение сроков реализации программы
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования

7.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Добровольное обследование учащихся на наркозависимость
8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя по АХЧ устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора, органов ГО и ЧС
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора, охраны труда
2.	Организация закупок в соответствии с 223-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой
3	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы
		Соблюдение сроков реализации программы
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования

		Отсутствие конфликтных ситуаций
7.	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру и бухгалтеру учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%
3.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении
4.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений
8.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Стимулирующие выплаты административному персоналу

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2 Правильность заполнения трудовых книжек Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией Соблюдение сроков исполнения обращений граждан
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

Стимулирующие выплаты учителям-логопедам, учителям-дефектологам, социальным педагогам, педагогам-психологам

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности Публикации Участие в работе Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др. Выступление на конференциях, совещаниях на



		уровне района, города, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

Стимулирующие выплаты старшим вожатым, вожатым, педагогам-организаторам воспитателям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, тьюторам

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Разнообразие форм работы
		Охват мероприятиями детей группы риска
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания
		Разработка и реализация проектов
3.	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп
		Публикации
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

Стимулирующие выплаты рабочим специальностей всех уровней

Рабочим учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	Оперативность устранения аварийных ситуаций
		Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок
		Выполнение работ производственной необходимости
2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок