

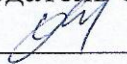
ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 2 от 10.03.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГОУ ЯО «Ярославская
общеобразовательная школа»
от 10.03.2020г. № 03-20/30



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления
стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) работников
в государственном общеобразовательном учреждении
Ярославской области
«Ярославская общеобразовательная школа»

Согласовано
председатель совета трудового коллектива


_____ / И. М. Могучий ЧС/
« 10 » 03 _____ 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)
В ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЯРОСЛАВСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в государственном общеобразовательном учреждении Ярославской области «Ярославская общеобразовательная школа» (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

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

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются в пределах средств на оплату труда работников школы, утвержденных департаментом образования Ярославской области в смете расходов на текущий финансовый год.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школой на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Помимо выше указанных средств на стимулирование работников школы на выплату стимулирующих надбавок и доплат за фактически отработанное время 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, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, 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. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

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, профилактика вредных привычек и др.);
- 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 (положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, 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.

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

3.2.4. 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 Ярославской области. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации 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. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.10. Низкий уровень травматизма в Школе.

3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования Ярославской области.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) 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 |
|---|--|
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | Разработка модели воспитательной и учебной работы, методической работы и их использование на практике |
| | Разработка и внедрение эффективной системы управления |
| | Стабильные учебные результаты |
| | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации |
| | Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. |
| | Интенсивность и напряженность труда |
| | Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ |
| Заместитель директора по воспитательной работе | Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района) |
| | Интенсивность и напряженность труда |
| | Внедрение личностно-ориентированного подхода в воспитании |
| | Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы |
| Учитель | 1. Результативность образовательной деятельности |
| | Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня |
| | Стабильное качество конечных результатов труда: - по ГИА - контрольные срезы городского, областного уровня |
| | 2. Методическая работа |
| | Участие, результативность в профессиональных конкурсах: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня |
| | Повышение квалификации, самообразование |
| | Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня |
| | 3. Инновационная деятельность |
| | Активное внедрение инновационных образовательных технологий, исследовательской и проектной деятельности, ИКТ в процесс обучения предмету. |
| | Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу. |
| | Результативность организации исследовательской и проектной деятельности учащихся: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень |
| | Презентация деятельности учителя: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень |

| | |
|--|---|
| | - областной уровень |
| | Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов) |
| | 4. Внеурочная деятельность |
| | Эффективная организация работы предметных кружков, клубов и других форм внеклассной работы |
| | Участие в конкурсах патриотической, краеведческой направленности: - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - областной уровень |
| | Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.) |
| | Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей |
| | Интенсивность и напряженность труда |
| | 5. Воспитательная и социальная работа |
| | Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися |

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

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Школы представляет в балансовую комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников за фактически отработанное время, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты за фактически отработанное время 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 за фактически отработанное время 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 балансовой комиссии.

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 Ярославской области 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 советом трудового коллектива Школы.

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