

«Согласовано»

Председатель
Управляющего совета школы
Даутова А.М. Даутова
«12» января 2011 г.



«Утверждаю»

Директор MAOU «СОШ №16»
Филипович В.В. Филипович
«12» января 2011

Положение о комиссии по установлению надбавок и доплат работников в MAOU «Средняя общеобразовательная школа № 16» г. Пермь

1. Общие положения

Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников MAOU (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в полугодие до 20 числа в сентябре и январе. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации ОУ и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

3.7. Стимулирование педагогических и непедagogических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3.8. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

3.9. Порядок рассмотрения вопроса начисления стимулирующих выплат следующий: на основе системы внутреннего мониторинга в конце каждого полугодия работники проводят самоанализ своей деятельности по собственным портфолио,

заполняют листы самооценки. Затем анализ и оценку проводит экспертная комиссия, в которой обсуждаются результаты листов самооценки.

Комиссия создаётся приказом директора школы на один учебный год. Состав комиссии согласуется с профсоюзным комитетом школы.

В состав экспертной комиссии входят руководители школьных методических объединений, заместители директора, которые готовят аналитические материалы, представители профсоюзной организации, Управляющего и Наблюдательного совета. Получив все необходимые данные, комиссия вправе увеличивать или уменьшать количество баллов, опираясь на данные внутреннего мониторинга качества образования.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании всех материалов составляет итоговый рейтинг всех работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Итоговые результаты согласуются с Управляющим советом.

Заместители директора индивидуально знакомят каждого работника с его личными показателями, зафиксированными комиссией в его оценочном листе.

С момента ознакомления с оценочным листом педагог вправе подать апелляцию на решение комиссии в течение 3-х дней. Работник подаёт обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой качества его профессиональной деятельности, высказывает предложение собственной оценки качества его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибок.

Работник знакомится с исправлениями в оценочном листе с балами под личную подпись.

3.10. Стимулирующие выплаты вновь принятым педагогам устанавливаются в количестве 40 баллов на первое полугодие работы в ОУ.

3.11. Критерии и показатели деятельности работников определяются в специальном листе показателей оценки результативности педагогов (приложение № 1), в котором установлено 4 параметра качества деятельности:

- Профессиональная компетентность педагогов;
- Результативность преподавательской деятельности;
- Качество преподавательской деятельности;
- Качество воспитательной деятельности.

Каждый параметр детализирован на 4-5 критериев, которым соответствуют показатели результативности с установленными границами баллов, например 0-5, 0-10, 0-6 и т.п. Данные дифференцированные критерии понятны каждому работнику, накапливающие портфолио по данным разделам, они позволяют педагогам объективно оценивать результаты и качество своей деятельности.

Перечень критериев, показателей, их содержание в течение одного учебного года или нескольких лет могут дорабатываться, обновляться, устанавливаться в соответствии с приоритетами ОУ. Данная работа по модернизации критериев проходит в коллегиальной обстановке, в условиях работы проблемной группы из представителей всех сообществ ОУ (ШМО, профсоюз, администрация и др.)