

Принято на собрании трудового
коллектива
протокол № 1 от 15.12.2015г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
В.А.Егорова



ТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Эммаусская СОШ»
А.И.Рыбинцева

Введено в действие приказом
по школе № 460а от 24.12.2015г.

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МОУ «Эммаусская СОШ»
Калининского района
Тверской области

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Эммаусская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования Тверской области «Калининский район»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Тверской области от «О Порядке и условиях оплаты и стимулирования труда педагогических и руководящих работников государственных общеобразовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 года № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Эммаусская СОШ» утверждается приказом руководителя МОУ.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам МОУ включает в себя:

а) поощрительные выплаты по результатам труда;

б) единовременное премирование работников.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МОУ (кроме руководителя МОУ) устанавливается на основании приказа руководителя МОУ.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и должны выплачиваться 3-4 раза в год.

Цели стимулирования

Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников школы;
- развития творческой активности и инициативы.

Основания для стимулирования

Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

Виды и размеры стимулирующих выплат.

Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящими Приложениями № 1, № 2, №3 к настоящему Положению.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

До 10% — доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату руководителю ОУ;

Остальной стимулирующий фонд оплаты труда делится на следующие части:

- До 70% — доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату учителям ОУ согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников;

- До 15% — доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты заместителям директора учреждения.
- До 15 % — доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу.

В случае, если часть стимулирующих выплат, предназначенная для выплат руководителю образовательного учреждения и его заместителям, будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию экспертно-аналитической комиссией, перераспределение средств внутри учреждения.

По решению трудового коллектива может быть изменено % отношение доли стимулирующей части фонда оплаты труда внутри учреждения среди соответствующих категорий работников.

2.2. Единовременное премирование работников:

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- в размере месячного оклада *к юбилейным датам (50, 60, 70, 80 лет)*;
- в размере 50% месячного оклада в связи с наступлением знаменательного события: *55, 65, 75 лет*
- в случае смерти ближнего родственника *3000 руб.*

2.3. Единовременная выплата работникам школы осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется 1 раз в квартал. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложениях №1, №2 и №3 к данному Положению.

2.5. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам учреждения каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка.

2.6. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется назначенной экспертно-аналитической комиссией, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией учреждения, результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными отчетами работников учреждения, а также результаты,

полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые экспертно-аналитической комиссией.

3.4. Для распределения выплат стимулирующего характера ежегодно приказом директора создается **экспертно-аналитической комиссия**, в состав которой включаются: председатель профсоюзного комитета, руководители или представители методических объединений, заместители директора по УВР, ВР, НМР и АХЧ. Председатель рабочей комиссии назначается руководителем учреждения. Экспертно-аналитическая комиссия в своей деятельности руководствуется Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Эммаусская СОШ», которое является приложением к Положению «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном общеобразовательном учреждении «Эммаусская средняя общеобразовательная школа», согласованному с профсоюзным комитетом и утвержденному приказом директора.

3.5. Подсчет баллов производится по утвержденным критериям и показателям деятельности работников школы предыдущего квартала.

3.6. Ежеквартально ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МОУ «Эммаусская СОШ» производится подсчет баллов по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

3.7. Размер выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников школы производится после утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности экспертно-аналитической комиссией.

3.8. Для определения денежного веса (в рублях) одного бала по учреждению необходимо оставшийся фонд стимулирующей части оплаты труда (за вычетом доли руководителя) разделить на общее количество баллов по учреждению в каждой категории работников отдельно.

3.9. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.10. Выплаты работникам школы утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

4. Порядок изменений или прекращения выплат из стимулирующей части ФОТ.

4.1.. Необходимым условием стимулирования работников образовательных учреждений является добросовестное выполнение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

4.2. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выговор то выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

4.3. Основанием для уменьшения или отмены стимулирующих выплат может служить:

- нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов ОУ (опоздание на работу, опоздание на дежурство, отсутствие на совещаниях, семинарах, Педагогических Советах без согласования с администрацией, несоблюдение должностных обязанностей) - лишение премии на 40%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ - лишение премии на 20%;
- жалобы родителей и иных лиц на нарушения работником этических норм, правил поведения и работы с детьми, создание конфликтных ситуаций

в отношении с педагогическими работниками, учащимися, родителями - лишение премии на 5%;

- получение травмы обучающимся, работником и посетителем ОУ или иного повреждения здоровья по вине работника школы - лишение премии на 20%;
- повреждение имущества ОУ работником или его воспитанником - лишение премии на 20%;
- отказ от участия во внутришкольных, окружных и муниципальных мероприятиях - лишение премии на 20%;
- нарушения правил ведения документации, несвоевременная сдача документации, несвоевременное заполнение журналов в отчетный учебный период - лишение премии на 5%.

Приказ о частичном или полном лишении премии работника издается руководителем учреждения, согласно данному положению.

4.4. Основанием для увеличения стимулирующих выплат может быть:

- работа по авторской программе, одобренной центром методического и информационного обеспечения управления образования, дающая положительный результат;
- эффективно работающая система подготовки обучающихся к ЕГЭ, начиная со среднего звена (авторские разноуровневые тестовые задания, повторение ранее изученного, индивидуальные и групповые занятия, внеклассные мероприятия по предмету, повышающие уровень мотивации и качество знаний, школьные олимпиады и участие в районных, конкурсы и т.д.);
- участие в конкурсах «Учитель года», конкурсе ПНПО, подготовка обучающихся к участию в районном конкурсе «Ученик года», подготовка учителей к конкурсу «Учитель года».

4.5. Премия может быть начислена работнику частично (пропорционально отработанному времени) или полностью при отсутствии на рабочем месте в связи с административным, учебным отпуском, по болезни более 50% рабочего времени за отчетный период. Приказ о частичном или полном лишении премии работника издается руководителем учреждения.

4.6. При внутреннем совмещении должностей с нагрузкой менее 0,5 ставки количество набранных баллов корректируется пропорционально нагрузке.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат.

5.1. Условиями рассмотрения кандидатуры работника для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в данном учреждении в должности не менее 3 месяцев;
- прохождение повышения квалификации педагогическими работниками и руководителями школы в течение последних 3 лет.

5.2. Стимулирующие выплаты должны производиться на основании следующего:

- критерии оценки деятельности работников, метод расчета показателей и максимальное число баллов указаны в Приложениях №1, №2 и №3;
- стимулирующие выплаты устанавливаются материалами:
 - ✓ для педагогических работников школы по самоанализу деятельности и по анализу их деятельности, предоставленному заместителями директора школы по УВР, ВР и НМР в соответствии с критериями;
 - ✓ для младшего обслуживающего персонала по анализу их деятельности, предоставленному заместителем директора школы по АХЧ.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

6.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок в течении учебного года могут вноситься поправки в критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников школы и утверждаются на собрании трудового коллектива.