

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ключевская средняя общеобразовательная школа №1»**

П Р И Н Я Т О
Собранием трудового
коллектива
МБОУ «Ключевская СОШ
№1»

протокол № 1

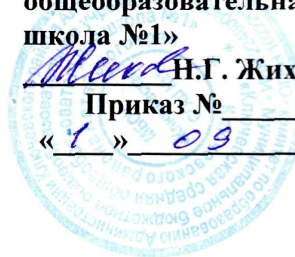
от «1» 09 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Ключевская СОШ
№1»
Сидоренко И.К. Сидоренко

от «1» 09 2017 г.

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор МБОУ
«Ключевская средняя
общеобразовательная
школа №1»
Жихарева Н.Г. Жихарева

Приказ № _____ от
«1» 09 2017 г.



**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ключевская средняя общеобразовательная школа №1»
Ключевского района Алтайского края**

1. 1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, обеспечение условий для творческой самореализации, профессионального и личностного роста учителей, администрации и работников школы.

Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Перечень критериев, который определяет качества профессиональной деятельности учителей, является примерным и может быть дополнен и изменен с учетом особенностей муниципальной образовательной системы. При разработке критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности учителя.

Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

Объем стимулирующей части:

- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет – 67-70% от общего объема стимулирующей части ФОТ;
- административно-управленческого персонала – 2-8%;
- учебно-вспомогательного персонала – 6-15%;
- единовременные стимулирующие выплаты – 10-20%.

Стимулирующие выплаты за непрерывный педагогический стаж педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в соответствии с коэффициентами к окладу за часы в месяц (аудиторная занятость); иным педагогическим работникам – в процентах к ставке заработной платы по ЕТС.

Стаж: от 5 до 10 лет – 1,05(5%);
от 10 до 15 лет – 1,1 (10%);
свыше 15 лет – 1,15 (15%)

Работники школы имеют право получать единовременную материальную помощь в виде денежных средств из стимулирующего фонда оплаты труда по представлению директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета на основании заявления работника.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премияльные выплаты по итогам работы.

выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом комитета по образованию администрации Ключевского района.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуются устанавливать показатели премирования.

Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты»

Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

В Положении используются термины:

***Стимул** (лат. stimulus) – побуждение к действию, побудительная причина.

***Стимулировать** – побуждать к действию;

- давать толчок;
- служить стимулом;
- поощрять;
- активизировать деятельность.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ) как часть надтарифного фонда предназначена строго на стимулирование педагогов в части организации и осуществления образовательного процесса для получения повышенных показателей результатов образования.

Механизм стимулирования представляет собой организацию образовательной деятельности с выбором возможности увеличения зарплаты в зависимости от определённой совокупности аспектов.

***Критерий** (гр. kritērion) – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило оценки.

2. Условия применения и размер стимулирующих выплат к должностному окладу работников школы

Условия применения и размеры стимулирующих выплат работникам школы устанавливаются «Критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы» (Приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 к данному Положению).

В системе государственно-общественного мониторинга и полноты оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, представляемые Управляющему совету школы на согласование:

- а) результаты внутришкольного контроля, представляемые директором школы;

б) результаты самооценки работников школы в соответствии с представленными директору школы отчетами работников школы (аналитический отчет, Портфолио учителя);

в) результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей). Содержание опросного листа утверждает директор школы.

Основанием для установления стимулирующих надбавок работникам школы являются материалы представления, которые готовятся:

а) директором школы на заместителей;

б) результаты внутришкольного контроля предоставляют директору школы его заместители; аналитический отчет и Портфолио учителя обсуждаются на ШМО и утверждаются на научно-методическом совете;

в) опросный лист для учащихся и родителей разрабатывают и проводят опрос психолог и заместители директора;

г) Аналитическую справку по техническим работникам готовит и предоставляет директору школы завхоз.

3. Порядок назначения и сроки стимулирующих выплат

3.1. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от характера и объемов выполняемых работ по итогам полугодия, согласно Приложениям № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7.

3.2. Работникам школы стимулирующие выплаты определяются приказом директора школы по согласованию с Управляющим советом (далее Совет) школы.

3.3. Директор школы представляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера (Приложения №1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7).

3.4. При определении размера выплат учитывается трудовой вклад работника, а также, качество и результаты работы. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, стажа работы и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Критерии для расчета выплат стимулирующего характера.

- успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической работе, в работе творческих групп;
- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету, формирующих ключевые компетенции;
- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
- субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;
- исполнительная дисциплина и укрепление трудового потенциала.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах может быть изменено, исходя из целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет показателей «субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников» и «субъективная оценка со стороны самих школьников» производится на основании анкетирования, подготовленного группой в составе: заместитель директора по воспитательной работе, психолог, социальный педагог. Вопросы для анкетирования утверждает директор школы.

3.6. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Произвести подсчет баллов за полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника.

2. Суммировать баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на период с января по июнь включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с января по июнь включительно. Выплачивать их равными долями ежемесячно с сентября по декабрь и с января по июнь.

5. С сентября по декабрь в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя по утвержденным критериям и показателям.

6. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных всеми учителями (общая сумма баллов).

7. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь включительно, разделить на общую сумму баллов всех учителей, т.е. определив денежный вес одного балла.

8. Произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого учителя. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого учителя выплачивать равными долями с января по июнь или единовременно (например, в июне). Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

9. Совет школы по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ в учебном году должен провести 3 заседания: 1) согласование Положения о распределении стимулирующей части ФОТ; 2) Рассмотрение и согласование представленных директором образовательного учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в первом полугодии и определение размера стимулирующей надбавки каждому учителю (сумма баллов) в сентябре – декабре; 3) Рассмотрение и согласование представленных директором результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя и определение размера стимулирующей надбавки каждому учителю в январе – июне (сумма баллов).

При этом допускается рассмотрение на заседаниях Совета школы оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

10. В случае отсутствия корректно сформированного механизма определения какого-либо из субъективных показателей, начисление баллов по данному критерию в текущем полугодии не производится для всех сотрудников школы.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда постоянным работникам и начисляется за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

3.8. При не выработке работником половины и более нормы рабочего времени за расчетный период для начисления премии, премия, предусмотренная п. 3.7 Положения о премировании, не начисляется и не выплачивается.

4. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учета рабочего времени и др.);
- несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

5. Порядок принятия и срок действия Положения

Положение принимается Управляющим советом школы большинством голосов и вступает в силу с момента утверждения директором школы.

Положение может быть изменено только по решению Управляющего совета школы.

Положение действует в течение учебного года.

Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс.	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей, утвержденным образовательным учреждением. (Приложение 1)
2. Заместители директора ОУ	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности заместителей директора, утвержденным образовательным учреждением. (Приложение 2)
3. Воспитатели ГПД	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности воспитателей ГПД, утвержденным образовательным учреждением. (Приложение 3)
4. Учебно-вспомогательный персонал (психолог, социальный педагог, логопед, педагог-организатор,)	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала, утвержденным образовательным учреждением. (Приложение 4)
5. Обслуживающий персонал (уборщики дворник, гардеробщица, секретарь-делопроизводитель, рабочий, повар, сторож, лаборант, завхоз, библиотекарь,	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала, утвержденным образовательным учреждением. (Приложение 5)

программист, работники бухгалтерии)	
6. Истимисская СОШ филиал МБОУ «Ключевская СОШ №1»	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников Истимисская СОШ филиал МБОУ «Ключевская СОШ №1». (Приложение 6)
7. Васильчуковская СОШ филиал МБОУ «Ключевская СОШ №1»	в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников Васильчуковская СОШ филиал МБОУ «Ключевская СОШ №1» (Приложение 7)

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

6. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.