**Утверждаю:**

**Директор школы**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. А. Абдулаев**

**От\_\_\_ \_\_\_\_\_\_2017 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О
ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**

**ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МКОУ «Мококская СОШ»**

I. **Общие
положения**

1.1Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом школы, в соответствии с постановлением администрации МР «Цунтинский район» «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Цунтинского района»  и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Мококская СОШ»

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

 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2.Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет не менее 30% фонда оплаты труда работников школы **и включает в себя:**

**- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

**- выплаты за качество выполняемых работ;**

**- премиальные выплаты по итогам работы;**

**- единовременные поощрительные выплаты (премии);**

**К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:**

**- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;**

**- выплаты молодым специалистам.**

Стимулирующий фонд МКОУ «Мококская СОШ» делится на части:

 - на выплату заместителям директора ;

 -на выплату учителям;

 -на выплату учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу;

 - директорский фонд для разовых выплат работникам школы .

 Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между различными категориями работников следующим образом:

—на выплату заместителю руководителя общеобразовательного учреждения — не более 9% от фонда стимулирования;

—на выплату педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, специалистам – не более 70% от фонда стимулирования;

—на выплату учебно – вспомогательному персоналу – не более 5% от фонда стимулирования;

—на выплату обслуживающему персоналу –не более 10% от фонда стимулирования;

—на выплату единовременных премий – не более 6% от фонда стимулирования.

Стимулирующие выплаты директору выплачиваются в соответствии с разработанными критериями оценки качества и результативности труда руководителей по решению муниципальной комиссии и по приказу начальника управления образования администрации Цунтинского района. В случае, если данная часть стимулирующих выплат руководителю учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри учреждения.

1.3.В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

II. **Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

2.1.Работникам общеобразовательных учреждений могут быть установлены **следующие
виды** **выплат стимулирующего характера**:

2.1.1.За стаж непрерывной работы в учреждении по основному месту работы – устанавливается всем работникам школы с целью создания стимула для долговременной стабильной работы. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

 Непрерывный стаж работы в данном учреждении устанавливается по записям в трудовой книжке. Время нахождения на воинской службе по призыву, а также в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком включается в непрерывный стаж работы в данном учреждении, если непосредственно до и непосредственно после этих перерывов работник работал в данной школе.

Размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в учреждении определяется в процентах от должностного оклада и составляет:

при стаже от 3 лет до 5лет — 5%;

при стаже от 6 лет до 15 лет — 8%;

при стаже от 16 лет и выше — 10%;

Размер непрерывного стажа работы в данном учреждении определяется по состоянию на 1 сентября текущего года и в течение учебного года не меняется.

Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы может быть снята на срок, определяемый директором школы за неудовлетворительное качество работы, а также при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке.

2.1.2.За сложность, приоритетность предмета в выпускных классах (4, 9. классы) – устанавливается педагогическим работникам школы за проведение занятий по учебным предметам, в наибольшей степени определяющим общие результаты учебной деятельности школы. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Размер стимулирующих выплат за сложность, приоритетность предмета определяется в процентах и составляет: учителям начальных 4–классов —7% от ставки (18 часов);

учителям физики, химии, биологии, истории, обществознания, иностранного языка, литературы, русского языка(устного экзамена), математики ( устного экзамена) географии, информатики – 7%от оплаты за учебную нагрузку по предмету при условии выбора предмета на ГИА ОГЭ.

2.1.3.Стимулирующая выплата за сложность, приоритетность предмета может быть снята по представлению комиссии в случае неудовлетворительного качества работы учителя по предмету, обоснованных жалоб родителей учащихся на срок, определяемый директором школы.

2.1.4.За руководство ШМО, творческой группой педагогов – устанавливается в размере до  7% от ставки учителя руководителям школьных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации над предметных компетентностей. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно в
пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа
работников.

Стимулирующая выплата за руководство ШМО может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый директором школы при невыполнении плана работы ШМО или неудовлетворительном качестве работы ШМО.

2.1.5.За исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства (при отсутствии должности социального педагога) – устанавливается одному из педагогических работников школы (по согласованию с Управлением образования) в размере 10% от должностного оклада в целях стимулирования работы по охране прав обучающихся. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

Стимулирующая выплата по охране прав детства может быть снята по представлению комиссии при невыполнении плана работы или неудовлетворительном качестве работы на срок, определяемый директором школы.

2.1.8.За работу по оформлению школьного музея  — 5%.  Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.10.За работу по введению ФГОС в начальной школе -7% от должностного оклада. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.11.За оформление протоколов педсоветов, совещаний при директоре, собраний и т.д.- 5% от должностного оклада. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.12. Единовременная премия.

2.1.13За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в должностные обязанности – 5% от должностного оклада. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.14За напряженность и интенсивность труда – до 10% от должностного оклада. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.2.За иные выплаты стимулирующего характера оплата производится за результаты работы за полугодие.

2.2.1.Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основании критериев, установленных разделом IV настоящего положения.

2.2.2Выплаты стимулирующего характера производятся работникам школы по итогам мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках внутри школьного контроля и включают в себя выплаты по результатам труда: по повышению качества обучения; созданию благоприятных условий для проведения учебно воспитательного процесса; профессионального роста в соответствии с разработанными критериями оценки и расчета выплат стимулирующей части ФОТ

(см. Приложение 1,2,3).

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100)

2.2.3.Для проведения мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разрабатывается Карта личных достижений учителя.

2.2.4.Для подведения итогов мониторинга
профессиональной деятельности педагогических работников, учета личных
достижений, инициативности, исполнительской дисциплины и качества работы
приказом директора назначается комиссия по распределению стимулирующей части
ФОТ, в которую обязательно входит руководители ШМО, административные работники.

2.2.5.Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее   2/3
членов комиссии. Решения принимаются большинством   голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.2.6. К компетенции Комиссии относится:

—проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников Учреждения;

—заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;

—подсчет баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в   сводной
таблице;

—определение денежного веса одного балла для каждой категории   работников;

—расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;

—оформление протокола

2.2.7.Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом,   который
подписывается председателем и секретарем комиссии.   Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании     приказа руководителя школы

2.2.8.Если на работника в течении отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.2.9.    Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому не были произведены выплаты стимулирующего характера.

2.2.10.    Критерии оценки качества и результативности труда работников школы разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников школы:·

для педагогических работников школы;

для заместителя директора по УВР;

для заведующего хозяйственной частью;

для поваров;

для технического персонала школы.

2.2.11.Информация о сумме баллов,
набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер и
вывешивается в учительской.

В срок, не позднее 20 декабря, 20 августа   каждого года, на основании протокола
комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам
общеобразовательного учреждения и с учётом мнения Совета школы, руководитель
общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении выплат
стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения за
результаты их работы за полугодие. Указанные в настоящем пункте оплаты
производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.3**.
Единовременное премирование работников:**

2.3.1.Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности последующим основным показателям:

—за большой личный вклад в коллективные
результаты труда: районного уровня, областного уровня;

—за внедрение новых инновационных технологий в образовательную деятельность;

-за подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня;

—за публичные выступления и представления школы на различном уровне;

—выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;

—выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности;

—к общегосударственным и юбилейным датам;

2.3.2.Единовременное премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте 1.2. настоящего примерного положения.

2.3.3.Единовременное премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

III. **Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**.

3.1.Произвести подсчёт баллов каждому работнику
общеобразовательного учреждения за период, по результатам которого
устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2.
настоящего положения.

3.2.Размер стимулирующей части определяется делением суммы средств на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

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

3.4.В случае, если часть стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения будет выплачена по тем или
иным причинам не полностью, допускается, перераспределение средств внутри
общеобразовательного учреждения.

3.5.В течение каждого полугодия установленного пунктом 2.2.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.6.
Директор школы оставляет за собой право без согласования с   профсоюзным комитетом не производить выплату премий:

—при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

-при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;

-при не обеспечении  условий безопасности образовательного
процесса;

—при обоснованных жалобах родителей и
сотрудников на конкретного работника школы;

— за невыполнение инструкций по
охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;

—при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;

-при отсутствии средств  в фонде стимулирования.

3.7.
Стимулирующий фонд оплаты труда в пределах средств, установленных
настоящим Положением, может быть использован **для   оказания материальной
помощи работникам**. На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании»
материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых
средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является
выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Материальная помощь работникам школы
оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда школы, сложившийся за год.

Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям:

—погребение близких родственников(супруги, родители, дети);

—проведение дорогостоящего лечения по представлению
справки из лечебного учреждения;

— в случаях пожара, гибели имущества;

—юбилейные даты, достижение пенсионного возраста по старости;

— свадьбы;

— рождение ребёнка;

— в иных особых случаях по решению
комиссии.

IV. **Показатели
и критерии качества и результативности труда работников.**

**4.1.
Критерии качества** и результативности труда работников общеобразовательного учреждения и методики их оценивания разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно (см. Приложения 1,2,3).

V**.
Материальное поощрение по итогам года.**

5.1.Материальное поощрение выплачивается по итогам финансово-хозяйственной деятельности за прошедший год при наличии средств.

5.2.Выплата материального поощрения работникам школы по итогам работы за год из фонда экономии заработной платы производится в полном размере при условии добросовестного выполнения должностных инструкций и творческом подходе и результативности в работе.

5.3.Материальное поощрение выплачивается за:

—
высокое качество знаний, умений и навыков учащихся, подтвержденное
результатами внешней экспертизы;

—
призовые места на Всероссийском, региональном уровнях в различного рода
конкурсах;

5.4.Размер выплат зависит от результативности работы.

6. **Порядок
установления компенсационных выплат педагогическим работникам учреждения**

Ежемесячные компенсационные выплаты педагогическим работникам включают выплаты за интенсивность, напряженность труда, выполнение дополнительной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей.

6.1.Оплата классным руководителям осуществляется в размере 20% от должностного оклада. При наполняемости классов менее 10 чел. оплата составляет 10% от должностного оклада.

6.2.За проверку тетрадей ( % от оклада):

-русский язык-20%

-математика- 20%

-начальные классы- 10%

-география, биология, физика, химия, ин.язык, история, черчение-5%

6.3.За заведование паспортизированными кабинетами- 10% должностного оклада

6.4. за заведование мастерскими – 10-30%

6.5.За заведование пришкольным участком с 1мая по 30сентября- — 10%

6.6. За заведование музейной комнатой  –5% должностного оклада.

6.7.за работу с электронными журналами и дневниками- 5% должностного оклада.

**Заключительные
положения**.

1.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.
Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения выплачиваются
независимо от количества рабочих дней за истекший период.

3.Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Приложение
№ 1**

**УЧИТЕЛЬ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| Качествообучения | Всегообучающихся |   |   |
| %успеваемости        | 100% | 1 |
| %качества обученности | 50-100% | 1 |
|        Организациявнутренней и внешней экспертизы качества обученности | Количествоучащихся, получивших в итоговом (декабрь) внутришкольном контроле «4» или «5»  |   |   |
|  % учащихся, получивших в итоговом (декабрь)внутришкольном контроле «4» или «5» | 50-100% | 1 |
| Количествоучащихся, получивших по итогам (май )промежуточной аттестации «4» или «5»  |   |   |
|  % учащихся, получивших по итогам (май)промежуточной аттестации «4» или «5»  | 50-100% | 1 |
| Количествоучащихся, получивших в итоговом внутришкольном контроле отметку «2» | закаждого ученика, получившего «2» | -1 |
| %учащихся, подтвердивших и улучшивших отметку по результатам итоговоговнутришкольного контроля | 90-100% | 1 |
| **Итоговая аттестация** |   |   |
| Количествоучащихся, принявших участие в оценке качества знаний на итоговой и (покаждому классу и предмету отдельно) |   |   |
| %учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами итоговой аттестации | 85-90% | 2 |
| 91-100% | 3 |
| Количествоучащихся, получивших отметку «2» | закаждого ученика, получившего «2» | -1 |
| Долявыпускников, выбирающих предмет для сдачи экзамена (для учителей всехпредметов, по которым предлагается итоговая аттестация, кроме математики ирусского языка) | Более50% выпускников | 1 |
| %учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами экзамена | 85-90% | 2 |
| 91-100% | 3 |
| Количествоучащихся, получивших отметку «2» | закаждого ученика, получившего «2» | -1 |
| Среднийбалл по предмету (в сравнении со среднеобластным (ЕГЭ) и среднерайонным(9класс (ГИА) | нениже среднеобластного или среднерайонного показателя | 3 |
| Учебныедостижения обучающихся | Участиеучащихся в районных предметных олимпиадах | закаждый предмет и каждого ученика отдельно | 1 |
| Наличиепобедителей районных предметных олимпиад  | 1-3место | 2 |
| Участиеучащихся в областных предметных олимпиадах | закаждый предмет и каждого ученика отдельно | 2 |
| Наличиепобедителей областных предметных олимпиад  | 1-3место | 3 |
| Участиев районных соревнованиях и конкурсах | закаждое участие отдельно | 1 |
| Результативностьучастия в районных соревнованиях и конкурсах | 1место | 3 |
| 2место | 2 |
| 3место | 1 |
| Участиев областных соревнованиях и конкурсах | закаждое участие отдельно | 2 |
| Результативностьучастия в областных соревнованиях и конкурсах | 1место | 3 |
| 2место | 3 |
| 3место | 2 |
| Организацияи проведение: — предметной недели — внеклассных мероприятий — экскурсий (по предмету, но не в рамкахшкольной программы) | закаждое мероприятие отдельно | 1 |
| Повышениеуровня педагогического мастерства | Участиев конкурсах профессионального педагогического мастерства |   | 3 |
| Результативностьучастия в конкурсах профессионального мастерства | 1место | 4 |
| 2место | 3 |
| 3место | 2 |
| **Распространение опыта работы** |
| Обобщениеопыта | область | 4 |
| район | 3 |
| школа | 2 |
| Открытыеуроки: | область | 4 |
| район | 3 |
| школа | 2 |
| Выступления: | область | 4 |
| район | 3 |
| школа | 2 |
| Публикации: |   | 2 |
| Внедрениеновых информационных технологий | Системно(по результатам мониторинга) |   |
| Нашкольном уровне | 1 |
| Науровне района | 2 |
| На  уровне области | 3 |
| Удовлетворенностьучастников образовательного процесса | Отсутствиежалоб |   | 1 |
| Отсутствиеконфликтных ситуаций |   | 1 |
| Соблюдениесанитарно-гигиенических требований и охраны труда к организацииучебно-воспитательного процесса | Выполнениетребований СанПиНа |   | 1 |
| Отсутствиеслучаев травматизма |   | 1 |
| Наличиеинструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебногокабинета |   | 1 |
| Исполнительскаядисциплина | Ведениешкольной документации в соответствии с нормативными требованиями | Заполняетсяадминистрацией школы | 1 |
| Своевременностьзаполнения школьной документации, достоверность внесения данных | 1 |
| Своевременностьсдачи отчетов | 1 |
| ИТОГО |   |   | 100 |

**Приложение № 2**

**Зам. директора по УВР.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. Учебные достижения обучающихся. | Освоение государственного общеобразовательногостандарта по всем предметам в % к числу обучающихся, уровень организации ипроведения промежуточной и итоговой аттестации учащихся. | 1-4 |
| Успеваемость учащихся на «4» и «5» | 1-5 |
| Работа с одаренными детьми | 1-5 |
| 2. Результативность внеурочной деятельности попреподаваемым предметам. | Достижения учащихся на предметных олимпиадах,конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях, Интернет-проектах. | 1-5 |
| 3. Эффективность управленческой деятельности. | Организация и контроль учебно-воспитательногопроцесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательнойработы. | 1-4 |
| Организация работы общественных органов,участвующих в управление школой (методсовет, педсовет, органы ученическогосамоуправления и тд.) | 1-4 |
| Разработка нормативно- правовой базы,регламентирующей учебно-воспитательную деятельность | 2 |
| Организация работы с ФГОСами 2-го поколения | 2 |
| Повышение квалификации педагогических кадров | 2 |
| Организация аттестации педагогических работников всоответствии с государственными требованиями | 2 |
| 4. Профессиональные достижения педагогов. | Подготовка и участие педагогов в профессиональныхконкурсах, обобщение опыта учителей. | 1-5 |
| Подготовка и проведение семинаров, совещаний,конференций, пед. чтений и др. | 1-5 |
| Демонстрация достижений педагогов через системуоткрытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации. | 1-5 |
| 5. Позитивная динамика инновационной деятельности. |  Реализацияинноваций:— разработка и внедрение авторских программ,новых  учебных программ, учебников;— участие школы и педагогов вопытно-экспериментальной деятельности;— организация предпрофильного и профильногообучения. | 1-8 |
| 6. Признание высоких профессиональных достиженийзаместителя руководителя. | Результативное зафиксированное личное участие вконкурсах профессионального мастерства. | 1-8 |
| Результативное зафиксированное  участие в семинарах, конференциях, форумах,пед. чтениях (выступления, организация выставок  и др.) | 1-5 |
| Наличие собственных публикаций | 1- 10 |
| Поддержание благоприятного психологическогоклимата в пед. коллективе. | 1-5 |
| 7.Организация выполнения требований по охранетруда учащихся и педагогических работников и обеспечения безопасности условийучебного процесса | Отсутствие замечаний со стороны контролирующихорганов | 1-5  |
| Восстановление физического здоровьяучащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы ислёты, учебные сборы и т.д.) | 1 |
| 8.Управление воспитательнымпроцессом | Занятость учащихся во внеурочное время | 1-4 |
| Эффективность организации различныхформ внеклассной и внешкольной работы | 1-4 |
|   ИТОГО |   | 100 |

**Приложение
№ 3**

**Заведующий хозяйством**.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. За выполнение сантехнических работ, устранение неполадокво внерабочее время, погрузочно-разгрузочные работы,   выполнение электрических работ | 20 бал |
| 1.Обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий в помещении(соблюдение температурного режима). |  10 -20 баллов |
| 2. Обеспечение выполнения требований пожарной иэлектробезопасности охраны труда. | 10-20баллов |
| 3. Отсутствие травматизма, предписаний надзорныхорганов. | 10баллов |
| 4. Высокое качество подготовки и организацииремонтных работ. | 10-20баллов |
| 5. Высокий уровень исполнительской дисциплины. | 10-баллов |
| Итого | 100баллов |