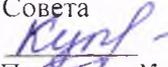


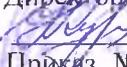
Согласовано

Принято

Утверждено

На собрании трудового
коллектива
Предс. пер. проф. орган.
 Е.Ф.Федотова
Протокол № 4
« 13 » 12 20 14 г.

На заседании Управляющего
Совета школы
Председатель Управляющего
Совета
 Куприхина И.Б.
Протокол № 4
« 13 » 12 20 14 г.

Директор школы:
 О.Н.Куклева
Приказ № 206
« 13 » 12 20 14 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ «Нововязниковская основная общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Нововязниковская основная общеобразовательная школа».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса РФ, Постановлениями Главы района №772 от 08.09.2008 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», №62 от 26.01.2009 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы района от 08.09.2008 №772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Постановление администрации района №720 от 08.08.2011 «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы Вязниковского района от 08.09.2008 №772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Постановление администрации района №1130 от 04.10.2012 «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Постановление администрации района № 131 от 11.02.2013 «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», Постановление администрации района №1367 от 18.11.2013 «О внесении изменений в постановление Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования;
- формирования механизма распределения стимулирующих выплат в рамках введения новой системы оплаты труда;
- совершенствования системы показателей и критериев оценки деятельности работников учреждения (далее – работников);
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач;
- усиления ответственности педагогических работников за конечные результаты труда.

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера и определяет:

- основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;
- виды стимулирующих выплат;

- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат;
- функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;

1.5. Положение распространяется на администрацию, педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, а также всех сотрудников школы, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудовых договоров и принятых на работу, как основными работниками, так и совместителей».

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЦЕССА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Цель:

Осуществление материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности.

2.2. Основные задачи:

- создать механизм распределения стимулирующих выплат;
- осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;
- инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования;
- привлечь органы общественного управления к распределению стимулирующих выплат;
- стимулировать педагогических работников к качественному, эффективному и результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду;
- получить объективную информацию о состоянии образовательного процесса с целью его совершенствования.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Условия выплат стимулирующего характера

3.1.1. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление условий распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, не связанных с результативностью труда не допускается.

3.1.2. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава ОУ, правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.1.3. Средства фонда стимулирующих выплат распределяются на основании настоящего Положения.

3.1.4. Объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20% фонда оплаты труда учреждения, установленного для заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий, а также педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс
- не менее 30% фонда оплаты труда учреждения установленного для учителей (ФНД = ФН + ФД, т.е. состоит из фонда надбавок и фонда доплат).

3.1.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть в процентном и денежном эквивалентах.

3.1.6. Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- *за интенсивность и высокие результаты работы;*
- *за качество выполняемых работ;*
- *за стаж непрерывной работы, выслугу лет.*

3.1.7. Стимулирующие выплаты включают доплаты и надбавки по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

3.1.8. Оценка качества и эффективности работы специалиста проводится объективно, открыто и обоснованно, результаты своевременно доводятся до сведения работников.

3.2. Доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом.

| № пп | Наименование должности | Основание для выплаты | Размер выплаты |
|------|--|--|--|
| 1 | Классный руководитель | Выполнение функции классного руководителя при наполняемости класса: - более 25 человек - до 25 человек | 33% 23% |
| 2 | Учитель начальных классов | За проверку письменных работ при наполняемости класса: - более 13 человек - до 13 человек | 10% 5% |
| 3. | Учитель 5-9 классов | За проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса: - более 13 человек - до 13 человек | 20% 10% |
| 4. | Учитель в отсуствии зам.директора по УВР | За интенсивность и напряженность труда, направленного на совершенствование учебно-воспитательного процесса, выражающийся в организации: - итоговой аттестации; - научно-методической работы; - предпрофильной подготовки; - дополнительного образования; -руководстве научным обществом учащихся «Комета» - планирования и отчетности деятельности школы; - работы по профилактике и предупреждению правонарушений и ликвидации неуспеваемости среди школьников; - за оказание помощи учителям в овладении и использовании компьютерных технологий на уроке и во внеклассных мероприятиях. | 25% 25% 15% 15% 10% 50% 25% 25% |
| 5. | Учитель 1-9-х классов | За работу с детьми из социально неблагополучных семей | 20% |

| | | | |
|----|---|---|-----|
| 6. | Социальный педагог, педагог – психолог, педагог-организатор | За работу с детьми из социально неблагополучных семей | 10% |
|----|---|---|-----|

- Выплаты учителям за проверку письменных работ производится в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

- Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом:

| № пп | Наименование должности | Основание для выплаты | Размер выплаты |
|------|--|--|----------------------------|
| 1 | Заведующие кабинетами | За заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами | до 15% |
| 2 | Заведующему учебно – опытному участком | За заведование учебно – опытным участком - площадью менее 0,5 га | до 15% |
| 3 | Заведующие мастерскими | - одной учебной мастерской - одной комбинированной мастерской | до 20% до 35% |
| 4 | Руководители МО | За осуществление руководства МО, МС - в учреждении образования - районными | до 15% до 20% |
| 5 | Зам.директора по АХР | За интенсивность и напряженность труда, направленного на совершенствование учебно-воспитательного процесса: - разработка нормативно правовой базы; - укрепление учебно – материальной базы, антитеррористической защищенности, обеспечение ОТ и ТБ; - планирование, мониторинг и отчетность о деятельности школы; - ведение документации по ГО; - ведение документации по ТБ и ОТ, электробезопасности, антитеррористической защищенности, и пожарной безопасности. | 2% 2% 2% 2% 2% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 | Учитель | <p>За интенсивность и напряженность труда, за работу связанную с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведением различных видов школьных мониторингов: «Наша новая школа», «Барс» и другие; - организацией спортивной работы в школе, проведение мониторингов физического развития; - модератору школьного сайта за качественную и систематическую работу школьного сайта; - дополнительной работой, не входящую в должностные и функциональные обязанности (выполнение обязанностей зам.директора по УВР, индивидуальная работа с учащимися и т.д.); - За заведование школой будущих первоклассников и проведение занятий с детьми и их родителями. | <p>25% за каждый</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>до100%</p> <p>10%</p> |
| | Социальный педагог, педагог – психолог, педагог-организатор | <p>За интенсивность и напряженность труда, за работу связанную с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дополнительной работой, не входящую в должностные и функциональные обязанности (организация питания всех категорий учащихся, ведение документации и отчетности по питанию, организация работы и представление отчетов по учету детей в микрорайоне и т.д.) | 20% |

• Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться один раз в начале учебного года, не позднее 05 сентября.

3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

- **Надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество и результаты работы** производятся не реже одного раза в полугодие, что позволяет учитывать динамику достижений в том числе образовательных, *на основании Перечня критериев и показателей (Приложение №1 настоящего Положения).*

На основании Перечня критериев и показателей выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам школы по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются на основании, представленного педагогом самоанализа деятельности за полугодие по форме в соответствии с утвержденными критериями и показателями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

- *Надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливаются педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания*

| № пп | Звание | Размер выплат |
|------|---|---------------|
| 1 | -Народный учитель, -Заслуженный учитель, -Заслуженный преподаватель СССР, РФ, Союзных Республик, входящих в СССР | 20% |

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя: выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):
 - С высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%,
 - С высшим профессиональным образованием – 30%,
 - Со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%,
 - Со средним профессиональным образованием – 25%.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, квартал, учебная четверть, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности, а также носить единовременный характер. Для установления указанных выплат первое полугодие устанавливается с 1 сентября по 31 декабря текущего года, 2 полугодие – с 1 января по 31 августа.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании данного положения каждому работнику комиссией образовательного учреждения, созданной на основании приказа директора учреждения, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации.

4.3. Расчет размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ каждому работнику и обоснования данного расчета производится также комиссией образовательного учреждения.

4.4. Заседания комиссии проводятся не реже 2-х раз в год и протоколируются. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

4.5. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

4.6. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников школы либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

4.7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник образовательного учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. На основании полученной информации о качестве и результатах труда работника по критериям комиссией заполняется итоговая таблица оценки деятельности каждого работника, подсчитывается количество баллов с занесением в протокол.

4.9. Стоимость одного балла высчитывается путем деления фонда надбавок

(ФН = ФНД – ФД) на суммарное количество баллов итоговой таблицы.

4.10. Расчет персональной надбавки работника подсчитывается путем умножения стоимости одного балла на общее количество баллов, которое набрал работник.

4.11. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств МБОУ «Нововязниковская основная общеобразовательная школа» на оплату труда.

4.12. Выплаты работникам производятся на основании решения управляющего совета по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора школы.

4.13. Не производится назначение надбавок-выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество и результаты работы следующим категориям работников школы:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

5. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Выплаты стимулирующего характера, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия в связи с:

1. Уменьшением ФОТ.
2. Окончанием срока действия доплат и надбавок.
3. Снижением качества работы:
 - нарушение трудовой дисциплины;
 - невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - ухудшение качества оказываемых услуг и их результативностью, в том числе наличие обоснованных письменных жалоб со стороны участников образовательного процесса, родителей (законных представителей) обучающихся;
 - нарушение санитарно-гигиенического режима и правил техники безопасности;
 - нежелание повышать образовательный уровень и квалификацию;
 - систематические ошибки в ведении школьной документации;
 - детский травматизм во время образовательного процесса (халатность учителя).
4. Отказ от выполнения доп. работ, за которые были определены доплаты.
5. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены доп. работы или это повлияло на качество выполняемой работы.

6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

- качество работы, особые достижения в учебно-воспитательном процессе, развитии образовательной системы школы, района, региона, России, получившие поддержку и одобрение педагогического сообщества;
- участие и победы в профессиональных конкурсах районного, регионального и всероссийского уровней;
- наличие призовых мест учащихся по предмету на альтернативных, в том числе дистанционных, олимпиадах районного, регионального и всероссийского уровней;
- разработка учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, курсов по выбору, элективных курсов, прошедших внешнюю независимую экспертизу;
- ведение личной методической страницы в Интернете, проведение дистанционных консультаций;
- позитивные результаты внешней независимой экспертизы качества образовательного процесса;

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

6.1.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, а так же за счет экономии фонда оплаты труда.

6.1.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, который может определяться как в процентах к окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.1.4. При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются (до снятия взыскания).

6.2. Работникам учреждения за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности, достижение высоких результатов деятельности, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет), праздничными и профессиональными датами решением комиссии могут быть установлены стимулирующие выплаты в виде премий. Размер премий в пределах фонда экономии заработной платы в размере, не превышающем должностного оклада.

6.3. Работникам учреждения в рамках фонда экономии заработной платы может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада в случаях:

Тяжелое материальное положение,
Смерть близких родственников,
Длительное дорогостоящее лечение.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

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 принимаются решением Управляющего совета школы и утверждаются приказом директора школы по согласованию с трудовым коллективом.

Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения Управляющим советом и приказом по школе.