

Согласованно
Общее собрание трудового
коллектива МБОУ СОШ№17
«__»_____2014г.

Согласовано
Председатель
Совета Школы
_____Г.Х.Янаева
«__»_____2014г..

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ№17
города Кузнецка
_____Н.В.Гаранина
«__»_____2014г.
Приказ №____ от_____2014

**Положение
о стимулирующей части фонда оплаты труда и порядке
распределения стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №17 города Кузнецка**

Кузнецк, 2014 год

1. Общие положения

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №17 города Кузнецка (далее – работники) и разработано для реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиление материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования системы образования города Кузнецка.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и муниципальными нормативными актами.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) для педагогических работников школы и может быть применено в отношении иных категорий работников школы.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

- * обязательное участие Совета Школы в распределении стимулирующей части ФОТ;
- * связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- * дифференциация размера выплат работникам школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность закрепленных на уровне школы показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника школы с участием трудового коллектива, Совета Школы;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников школы для распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В МБОУ СОШ №17 города Кузнецка применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за результативность и качество труда;
- премии.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательного учреждения. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам по критериям в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Стимулирующая часть ФОТ содержит два компонента: ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности (приложение № 1) и единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда (приложение № 2,3).

3.3. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

3.4. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с Общим собранием трудового коллектива, с Советом Школы и утверждается приказом директора.

3.4.1. Распределение стимулирующей части ФОТ согласно приложению №1 производится два раза в год на полугодие. Стимулирующая часть ФОТ выплачивается ежемесячно, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ.

3.4.2. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа директора школы.

3.5. В рамках модернизации региональной системы общего образования на основании закона Пензенской области № 2113-ЗПО от 12.08.2011г. в пределах финансирования определяются стимулирующие выплаты сотрудникам по должности «учитель» в соответствии с количеством набранных баллов, а так же единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда.

3.6. Стимулирующие выплаты начальнику хозяйственного отдела осуществляются на основании следующих показателей:

- обеспечение производственно-бытовых условий эффективного функционирования Школы;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

3.7. Стимулирующие выплаты библиотекарю осуществляются на основании следующих показателей:

- высокая читательская активность учащихся;
- участие и достижения в профессиональных конкурсах: муниципальный, региональный, зональный и федеральный уровень;
- привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в мероприятиях Школы;

- инновационная деятельность;
- внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность.

3.8. Стимулирующие выплаты социальному педагогу осуществляется на основании следующих показателей:

- оперативное решение проблем, конфликтных ситуаций, трудностей, возникших в семьях обучающихся;
- активное участие в мероприятиях (выступления, конференции, семинары): уровень образовательного учреждения; муниципальный, региональный, зональный и федеральный;
- активное участие в работе Совета общественности микрорайона;
- инновационная деятельность.

3.9. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу осуществляется на основании следующих показателей:

- оперативность выполнения порученных директором заданий;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровня и т. д.);
- содержание участка (объекта), рабочего места в образцовом состоянии;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений.

4. Оценка качества и результативности труда педагогических работников

4.1. Основанием материального стимулирования работников школы являются результаты их профессиональной деятельности.

4.2. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

4.3. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» по следующим основным направлениям:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

4.4. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне школы показателей качества и результативности. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику. Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера представлен в приложении № 1 к данному Положению.

4.5. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителя, классного руководителя и других работников школы, приказом директора создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия),

деятельность которой регламентируется отдельным Положением. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в школе.

4.6. Педагогические работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время, создают базу данных учета качества и результативности труда, то есть Портфолио.

4.7. Дважды в год Портфолио, содержащее показатели результативности с приложением, подтверждающим и уточняющим результативность деятельности педагогического работника, передается в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4.8. На основании Портфолио, Комиссия оформляет Сводный оценочный лист в виде таблицы в баллах, подписанный председателем комиссии. По результатам представленного Комиссией расчета Общее собрание трудового коллектива школы на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у Общего собрания трудового коллектива не имеется возражений, замечаний, предложений, то оно принимает решение об утверждении Сводного оценочного листа. Если Общее собрание трудового коллектива не согласно с представленным расчетом, то оно формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору школы.

4.9. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов, директор школы представляет на согласование Совету Школы.

4.10. На основании решения Общего собрания трудового коллектива и Совета Школы директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности, согласно которого осуществляются ежемесячные выплаты педагогическим работникам.

4.11. На основании данных учета качества и результативности труда педагогических работников (Сводный оценочный лист), формируется балльный рейтинг педагогических работников.

4.12. На основании рейтинга рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками.

4.13. Определяется и утверждается приказом директора школы расчетная стоимость одного балла (m) по формуле:

$$m = \text{ФОТст } 1 / S, \text{ где}$$

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы;

ФОТст1 - объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения;

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге;

4.14. Величина стоимости одного балла (m) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (ежемесячно).

5. Порядок установления надбавок

5.1. Надбавки за результативность и качество труда работникам и директору выплачиваются в размере до 150% к окладу.

5.2. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

5.3. Надбавка не носит обязательный характер, устанавливается приказом директора школы в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок, и при ухудшении показателей в работе отменяется.

5.4. Конкретный размер надбавки работнику определяется директором школы и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавки.

5.5. Надбавка может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

5.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

5.7. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором школы

5.8. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

5.8.1. невыполнение должностных обязанностей;

5.8.2. нарушение правил внутреннего распорядка;

5.8.3. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

5.9. Директор школы обязан уведомить работника в письменной форме об изменении доплат и надбавок как существенных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6. Премирование

6.1. Приказом директора школы могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

6.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директором МБОУ СОШ№17 города Кузнецка. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.3. Премии выплачиваются по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения и приложении к Положению. Кроме того, премия может выплачиваться по следующим основаниям.

6.3.1. За достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным

обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- расширение круга должностных обязанностей (курирование проектов различной направленности, курирование предметов, ведение школьного сайта, ведение электронной формы отчетности);
- подготовка кабинетов к городскому смотру кабинетов;
- подготовка учащихся – победителей НПК, смотров, конкурсов, викторин;
- сопровождение одаренных детей.

6.3.2. Премия к профессиональному празднику.

6.3.3. Премия по итогам работы за определенный период времени (за квартал, полугодие, 9 месяцев и год).

6.4. Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе. Премии максимальными размерами не ограничены.

6.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии средств из фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Перечень оснований для единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда заместителей директора.

	Основания (критерии и конкретные показатели)	Максимальное количество баллов.
1.	Высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами (участие и призовые места педагогов в конкурсах, конференциях, наличие авторских программ).	5000
2.	Качественная подготовка различных мероприятий для учителей, родителей и учащихся.	5000
3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, Совет отцов, органы ученического самоуправления и т.д.)	3000
4.	Организация качественного профильного обучения учащихся.	3000
5.	Развитие педагогического творчества, результативность участия учреждения в конкурсах, проектах и т.д.: - муниципальном - региональном	3000 4000
6.	Разработка и внедрение в практику авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	5000
7.	Положительная динамика организации и охвата качественным питанием учащихся.	3000
8.	Подготовка документации к плановым и внеплановым проверкам и участие в проведении проверок.	10000
9.	Своевременное и качественное оформление информационных стендов.	3000
10.	Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей.	3000
11.	Обобщение собственного педагогического опыта: количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - областных - всероссийских - публикации на интернет форумах, проектах и т.д.	5000
12.	Положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом	3000
13.	Интенсивность и высокую результативность учебно-воспитательного процесса, ведение работы по внедрению проекта «Система текущей и промежуточной аттестации»	6000

Перечень оснований для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда педагогическим работникам.

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (руб.)
1. Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя.		
1.	Выступление на педагогических советах: - по обобщению и распространению собственного опыта	250
2.	Проведение открытых уроков по актуальным проблемам образования на: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	500 700 1000
3.	Выступление на семинарах по актуальным проблемам образования на: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	250 500 1000
4.	Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы на: - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне	250 500 1000
5.	Признание высоких результатов учителя (грамоты, благодарности, свидетельства и другие награды) (за каждый результат) на: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне - Международном уровне	500 1000 1500 2000 3000
6.	Работа в экспертных комиссиях различного уровня: - школьного - муниципального - регионального	1000 2000 3000
7.	За ведение инновационной работы - тьюторы (старшая школа) - по реализации ФГОС - участие в фестивале ученических проектов «Мышление XXI века»	1500 1500 1500
8	За ведение инновационной работы по созданию и реализации социальных проектов на уроке и во внеклассной работе	1000

9.	Разработка и утверждение авторских программ разного типа.	3000
10.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах и соревнованиях на: - муниципальном уровне - региональном уровне	2000 4000
11.	Реализация проекта «Система текущей и промежуточной аттестации» - ведение электронных журналов - составление электронных отчетов	3500 4100
II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся		
12.	Результаты внеурочной предметной деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, НПК, соревнования, аукцион идей «InnoTeens») различного уровня (за каждый): - муниципального - регионального - федерального (ОЛИМПУС) - Всероссийская игра-конкурс «Русский медвежонок»	1000 5000 5000 5000
13.	Наличие авторских публикаций учителей и учащихся (за каждую) в различных изданиях: - муниципальных - региональных - федеральных	500 1000 1500
14.	Организация работы школьного сайта	4000
III. Организация воспитательной работы с учащимися:		
15.	Разработка и реализация социальных проектов: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне	4000 2000 5000
16.	Качественная организация летнего отдыха учащихся (работа в летнем оздоровительном лагере, организация экскурсий и т.д.)	5000
17.	Организация работы социокультурного центра на высоком уровне - соревнования по тяжелой атлетике	5000 600
18.	Организация работы ремонтных бригад учащихся на высоком уровне	5000
19.	Организация и высокий результат работы «Школьной футбольной лиги» и «Школьной баскетбольной лиги»	3000
20.	Высокий результат участия в конкурсах: - «Природа и фантазия» - Соревнования по туризму - Экологические акции - спортивная игра «Мы - команда» - «Здоровье в порядке, спасибо зарядке» авторский конкурс - Фестиваль «Как голос звонких родников» - Городской фестиваль французской песни - Городской конкурс чтецов	3500 3000 1500 1000 7000 3000 3000 3000

	- Городской турнир по тяжелой атлетики - Всероссийский конкурс социальных видеороликов - проект «Танцующая школа» - проект «Разговор о правильном питании» - Школьный фестиваль патриотической песни - Всероссийская акция «Забытый полк»	2000 5000 1000 1500 1000 1000
21.	Высокий уровень организации мероприятий: - Пушкинский вечер - Предметная неделя - Литературный салон Княгини Безуховой (сценарий) - Литературный салон Княгини Безуховой (оформление) - Школьный турнир по тяжелой атлетики - Школьный турнир по спортивным играм - Школьные интеллектуальные турниры - Литературная салон Спектакль «Дядюшкин сон»	1500 700 2000 1700 2000 1000 1700 1500
22	Организация работы по военно-патриотическому воспитанию на высоком уровне	4000
23	Организация работы по плаванию на высоком уровне	3000
24	За разработку и реализацию проектов по предпринимательству	5000
IV. Результативность учебной деятельности обучающихся.		
25.	За сопровождение одаренных детей	1900

**Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера
прочего персонала.**

№ п\п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Максимальный размер доплат, %
1.	Начальник хозяйственного отдела.	
1.1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	20%
1.2.	Активная и качественная подготовка школы к новому учебному году	70%
1.3.	Качественная организация работ по благоустройству территории вокруг школы	70%
1.4.	Качественное ведение учета и содержания материально-технических средств, своевременное их пополнение и списание.	70%
1.5.	Содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН.	20%
1.6.	Оперативное решение проблем обеспечения школы инвентарем и оборудованием.	30%
1.7.	Контроль за рациональным расходом материалов.	50%
1.8..	Подготовка системы отопления к новому отопительному сезону.	70%
1.9.	Работа в особом режиме, связанная с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы	70%
1.10	Обеспечение высокого качества отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	70%
2.	Секретарь.	
2.1.	Оперативная отчетность ведения канцелярии, порядок в ведении и качественное оформление номенклатурной документации.	50%
2.2.	Создание и пополнение компьютерного банка данных.	70%
2.3	Обеспечение высокого качества отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	40%
3.	Библиотекарь.	
3.1.	Высокая читательская активность	20%
3.2	Участие и достижения в профессиональных конкурсах: муниципальный, региональный, зональный и федеральный уровень;	50%

3.3	Привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в мероприятиях Школы	20%
3.3	Инновационная деятельность	20%
3.4	Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	50%
4.	Учебно-вспомогательный персонал.	
4.1.	Оперативность выполнения порученных директором заданий.	20%
4.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	70%
4.3.	Обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровня и т. д.);	20%
4.4.	Содержание участка (объекта), рабочего места в образцовом состоянии	20%
4.5	Обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений	70%
4.6	Обеспечение высокого качества отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	70%