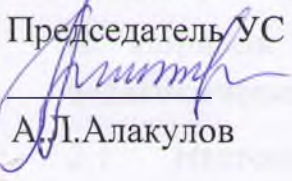

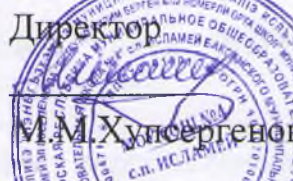


**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4» с.п. Исламей**

Согласовано Председатель УС  А. Л. Алакулов Протокол № <u>3</u> от 11.01.2016г.	Согласовано Председатель ПК  И. А. Махметова Протокол № от 11.01.2016г.	Принято на общем собрании трудового коллектива Протокол № <u>2</u> от 09. 01. 2016г.	Утверждено Директор  М. М. Хупсергенова Приказ № <u>4</u> от 12.01.2016г.
---	---	--	---

**Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ
работникам МОУ СОШ № 4 с.п.Исламей**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МОУ СОШ № 4 с.п. Исламей, Положением о методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников МОУ СОШ № 4 с.п. Исламей, в целях установления стимулирующих выплат в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности работников, утвержденными нормативно-правовыми актами МОУ СОШ №4 с.п. Исламей (далее- ОУ).

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности ОУ.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя:

1. Долгосрочные выплаты за результативность выполняемых работ по критериям стимулирования;
2. Поощрительные разовые выплаты (премии) по результатам труда.

1.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом ОУ и утверждается руководителем ОУ.

1.6. Доля стимулирующего фонда в общем ФОТоу должна составлять до 30%.

II. Порядок и условия распределения стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам.

2.1. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития ОУ.

2.2. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

2.3. Распределение стимулирующих выплат производится по результатам труда педагогических работников один раз в год, в начале учебного года. Размер стимулирующих выплат может измениться в случае изменения норматива подушевого финансирования.

2.4. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников согласно **Приложениям №1, 2,3,4.**

2.5. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ОУ.

2.6. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников и содержит самооценку его труда.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в ОУ приказом руководителя создается экспертная комиссия. В состав

экспертной комиссии входят заместители директора ОУ, заведующая дошкольным блоком, руководители методических объединений, представители профсоюзного комитета ОУ.

2.8. Председатель экспертной комиссии несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. В срок до 25 августа педагогические работники передают в экспертную комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности за прошедший учебный год (с сентября по август), с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями Приложений № 1,2,3,4 и в присутствии самого педагога при его желании.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.12. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертную комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.13. Экспертная комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное, или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертной комиссии).

2.14. На основании проведенной оценки достижений педагогических работников ОУ производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется экспертное заключение, отражающее сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется отдельно по школе и отдельно по дошкольному блоку и определяется итоговое количество баллов по школе и дошкольному блоку.

2.15. Общий фонд стимулирования педагогических работников школы и дошкольного блока на данный учебный год делится на итоговое количество баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.16. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника ОУ и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.

2.17. По завершении работы экспертной комиссии составляется экспертное заключение с количеством баллов и его денежным выражением, которое председатель экспертной комиссии представляет в Управляющий совет для его согласования, затем утверждается директором школы.

Ш. Порядок и условия распределения стимулирующей части ФОТ АУП, УВП и МОП.

3.1. Основаниями для определения стимулирующих выплат являются итоговые показатели учебно-воспитательной и производственно-хозяйственной деятельности ОУ.

3.2. Распределение стимулирующих выплат производится по результатам труда работников один раз в год: для работников УВП и МОП в начале учебного года, для членов АУП в начале календарного года. Размер стимулирующих выплат может измениться в случае изменения норматива подушевого финансирования.

3.3. Руководитель ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера стимулирующих выплат применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

3.4. Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

3.5. Размер стимулирующих выплат устанавливается Управляющим советом по представлению руководителя ОУ с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ОУ по следующим критериям, представленным в таблице:

Должность	Критерии результативности	Сумма выплат в рублях
Административно-управленческий персонал		
Заместители директора по УВР, ВР, заведующий д/б,	- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов - за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ - за высокие результаты, достигнутые в течение учебного года	До 15000р.

	<ul style="list-style-type: none"> - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в инновационных проектах - удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг 	
<p>Главный бухгалтер, бухгалтер</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций - качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, ЕСН, НДФЛ. - отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетности - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов 	До 10000р.
<p>Заведующий хозяйством</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за большой объем работы - за качественную подготовку учреждения к новому учебному году - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов - своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации. 	До 10000р.
Учебно-вспомогательный персонал		
<p>Педагог- психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. - за системное психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса с использованием инновационных технологий - за эффективность работы с детьми 	До 7000р.

	<ul style="list-style-type: none"> из социально неблагополучных семей - за результативность участия в профессиональных конкурсах - за подготовку победителей и призеров региональных, муниципальных конкурсов 	
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - за высокую организацию учебно-воспитательного процесса в соответствии с ФГОС - за подготовку педагогов к профессиональным конкурсам - за систематическое применение инновационных технологий методической направленности - удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг - за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ 	До 10000р.
Педагог дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - качественное проведение занятий - подготовка победителей и призеров конкурсов, соревнований - удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг 	До 5000р.
Преподаватель – организатор ОБЖ	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное предоставление информации по детям допризывного возраста - вовлечение юношей в 	До 5000р.
Младший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - образцовое содержание помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие замечаний со стороны администрации, медперсонала - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов 	До 4000р.
Библиотекарь		
Младший обслуживающий персонал		

<p>Уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по обслуживанию здания, оператор котельной, рабочий по стирке белья</p>	<ul style="list-style-type: none"> - образцовое содержание помещений и территорий учреждения в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие замечаний со стороны администрации, медперсонала - интенсивность и напряженность труда - отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов - активное участие в подготовке ОУ к новому учебному году - сохранность технологического оборудования, мягкого инвентаря 	<p>До 7000р.</p>
<p>Секретарь- делопроизводитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> - интенсивность и напряженность труда - своевременное и качественное предоставление информации в соответствующие органы - качественное ведение делопроизводства 	<p>До 7000р.</p>
<p>Водитель</p>	<ul style="list-style-type: none"> - интенсивность и напряженность труда - обеспечение перевозки обучающихся без дорожно-транспортных происшествий 	<p>До 7000р.</p>
<p>Сторож, дневной сторож</p>	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности - интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки 	<p>До 5000р.</p>
<p>Повар, кухонный рабочий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих надзорных органов - соблюдения требований СанПиН при приготовлении пищи - образцовое содержание помещений 	<p>До 5000р.</p>

	пищеблока - сохранность технологического оборудования	
--	---	--

IV. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам.

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда ОУ вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности и по другим причинам средства направляются на разовые поощрительные выплаты по результатам труда работникам образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится Управляющим советом МОУ СОШ №4 с.п.Исламей по представлению руководителя ОУ и с учетом мнения профсоюзной организации.

4.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат определяются настоящим Положением.

4.4. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.5. Поощрительные выплаты устанавливаются по следующим критериям:

- за высокое качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- по итогам работы (месяц, четверть, полугодие, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период;
- организация и успешное проведение:
 - мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ;
 - общешкольных и внеклассных мероприятий;
 - предметных месячников, декад;
 - открытых уроков и внеклассных занятий;
- активное участие в подготовке к новому учебному году;
- в честь празднования «Дня учителя – 5 октября», «Дня защитника Отечества – 23 февраля», «Международного женского дня – 8 марта».

4.6. Выплаты поощрительного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

V. Условия для назначения и снятия стимулирующих выплат

5.1. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной

деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- Наличие дисциплинарных взысканий.

5.2. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.