«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профсоюзного
Комитета МБОУ Лопандинской СОШ

Директор школы _____ О.Е.Терентьева

***Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МБОУ Лопандинской СОШ»***

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Лопандинской СОШ, 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 (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам школы на определенный срок, но не более одного учебного года. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется тарификационной комиссией один раз в год (по состоянию на 1 сентября) и утверждается на заседании педагогического коллектива.

2 Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1 Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- *постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера на учебный год;*

- единовременная премия.

2.2 Постоянные выплаты стимулирующего характера на учебный год

2.2.1 Расчет постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год производится на основании критериев, установленных разделом 5 настоящего Положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

На учебный год постоянные выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 1 по 19 сентября.

2.2.2 Если на работника школы в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.3 Расчет размера постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год каждому работнику и обоснование данного расчета производится тарификационной комиссией и согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

По результатам рассмотрения представленного тарификационной комиссией расчета трехсторонняя комиссия на своем заседании принимает решение. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.4 Стимулирующий фонд без учета ежемесячных выплат делится на части:

- на выплату директору, заместителям директора, главному бухгалтеру –20 %
- на выплату учителям
- директорский фонд для разовых выплат работникам школы –10%.

В случае, если данная часть стимулирующих выплат работникам школы (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств в директорский фонд для разовых выплат, формируемый из образовавшейся экономии, и переносится на следующий месяц.

2.3. Ежемесячные выплаты

Ежемесячные выплаты устанавливаются в фиксированном размере.

Ежемесячное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.1 Ежемесячные выплаты в МБОУ Лопандинской СОШ устанавливаются за:

- за ежемесячную работу по составлению табеля посещаемости учащихся, меню-требований, накопительной ведомости по расходу продуктов питания, отчета по питанию учащихся, работа с детьми из социально-неблагополучных семей социальному педагогу – 30 % от оклада;

- педагогу-библиотекарию за проведение работы с учащимися, способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов до 50 % от оклада работника;

- педагогу-библиотекарию за работу с фондом школьных учебников – 30% от оклада работника;

- социальному педагогу за систематическую и качественную деятельность, направленную на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних – до 10 % от оклада работника;

- расширение зон обслуживания до 25 % от оклада работника;

- за ведение сайта «Виртуальная школа» - заместителю директора 5 % от должностного оклада;

- за ведение сайта школы учителю информатики 20 % от должностного оклада;

- за безопасную перевозку детей водителю автобуса– 45 % от оклада ;

- за расширение круга обязанностей водителя – 100 % от оклада;

- за сопровождение детей в поездках учителю – до 10 % от оклада;

- за обеспечение исправного состояния автотранспорта – 35 % от оклада.

- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- зам.директора по АХЧ - 50 % от оклада

2.4 Единовременное премирование работников

2.4.1 Единовременное премирование работников производится за:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами- до 100% от оклада работника школы;

- за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работника, а выполняемые по специальному распоряжению, за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей) - максимальным размером не ограничивается.

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям – до 50% от оклада работника школы;

- к государственным праздникам (23 февраля, 8 марта, Новый год) и профессиональным – в зависимости от имеющихся средств у ОУ (максимальным размером не ограничивается);

- по итогам работы: за год - до 30% в зависимости от личного вклада каждого сотрудника.

2.4.2 Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60-летие и далее), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию – 5000 руб. .

2.4.3 Единовременное премирование работников школы осуществляется за счет средств, оставшихся после установления работникам школы ежемесячных выплат.

2.4.4 Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4.5 При наличии у работника школы неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.4.6 Выплата стимулирующего характера не выплачиваются работникам за время нахождения на больничном.

3 Выплата материальной помощи

Единовременная материальная помощь работникам ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника школы в размере до 100 % от СПО ;

- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи до 100 % от СПО ;

- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи до 100 % от СПО;

- в связи с необходимостью длительного лечения работника до 100 % от СПО;

- разовая материальная помощь к отпуску в размере 3000,00 руб. постоянным работникам по основному месту работы - один раз в календарном году при условии

занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки) .

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

4.Дополнительные выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="539 792 1471 904">1. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения 5% от СПО<li data-bbox="539 949 1471 1151">2. Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня (<i>на уровне района – 700 руб (за каждого победителя);на уровне области – 5000 руб.(за каждого победителя); 3000руб. - за каждого призера.</i><li data-bbox="539 1196 1471 1352">3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса до 100 % от СПО<li data-bbox="539 1397 1471 1464">4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся – 1000,00 руб.<li data-bbox="539 1509 1471 1576">5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий , семинаров высокого качества - на уровне школы – 2000 руб;<li data-bbox="539 1621 1471 1868">6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни - 1000,00 руб.<li data-bbox="539 1912 1471 1980">7. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) до 100% от СПО<li data-bbox="539 2024 1471 2076">8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у обучающихся,

- родителей, общественности до 100 % от СПО.
9. Активное использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения – 100% от СПО
 10. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних – до 100% от СПО
 11. Эффективная работа по обеспечению полного охвата обучающихся в общеобразовательных организациях горячим питанием.- до 50 % от оклада
 12. Работа по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов –до 100 % от оклада.
 13. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.) – 5000,00 руб.
 14. Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя до 50 % от оклада.
 15. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательной организации до 100 % от оклада
 16. За проведение предметных недель на высоком организационном и методическом уровне – 1000 руб.
 18. Своевременное и качественное оформление документации –до 50% от СПО
 19. Снижение пропусков воспитанниками дней посещения без уважительной причины 15 % от СПО
 20. Образцовое содержание групповых помещений, высокий уровень предметно-развивающей среды - 30 % от СПО
 21. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.) – 25 % от СПО
 22. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения.- 20 % от СПО
 23. Выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различных конкурсах. – до 50 % оклада.
 24. Проведение работы с обучающимися и педагогами,

	<p>способствующей увеличению их читательской активности до 25 % от оклада</p> <p>25. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий – 15 % от оклада.</p> <p>26. Ведения сайта школы – 20 % от должностного оклада.</p> <p>27. Сопровождение детей в поездках учителю – 10 % от оклада.</p>
<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>1. Достижение обучающимися (воспитанниками) высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества воспитания- до 100 % от оклада.</p> <p>2. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества воспитательного процесса- до 100 % от оклада.</p> <p>3. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся (воспитанников) - до 100 % от оклада.</p> <p>4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников), профилактическая деятельность по формированию у обучающихся (воспитанников) здорового образа жизни- до 100 % от оклада.</p> <p>5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации у обучающихся, родителей, общественности- до 100 % от оклада.</p> <p>6. Активное использование в воспитательном процессе информационно-коммуникационных технологий воспитания- до 100 % от оклада.</p> <p>7. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня- до 100 % от оклада.</p> <p>8. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательной организации- до 100 % от оклада.</p>
<p>Заместители директора по</p>	<p>1. Эффективная реализация программы развития образовательной организации, комплексно-целевых, авторских программ,</p>

<p>учебно-воспитательной работе</p>	<p>исследований – до 100 % от оклада</p> <p>2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.- до 100 % от оклада.</p> <p>3. Эффективная организация инновационно- экспериментальной деятельности- до 100 % от оклада.</p> <p>4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного дошкольного образования, общего образования и сохранению контингента обучающихся- до 100 % от оклада.</p> <p>5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации образовательной организации. – до 100 % от оклада</p> <p>6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников-до 100% от оклада</p> <p>7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации – 100% от оклада.</p> <p>8. Другое</p>
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</p>	<p>1. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона до 100 % от оклада</p> <p>2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ до 50 % от оклада</p> <p>3. Эффективная деятельность по подготовке образовательной организации к новому учебному году- до 100 % от оклада</p> <p>4. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательной организации до 100 %от оклада.</p> <p>5. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов -2000 руб.</p> <p>6. Другое</p>
<p>Социальный педагог</p>	<p>1. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних.- 10% от оклада</p> <p>3. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися группы риска – 10 % от оклада</p>

	<p>4. Высокий, качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся – 10 % от оклада.</p> <p>5. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе.- 10 % от оклада.</p> <p>7. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися -10 % от оклада.</p> <p>8. Другое</p>
--	--

5. Лишение выплат из стимулирующей части

фонда оплаты труда работников МБОУ Лопандинской СОШ

5.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ директора школы, органа управления образования)

5.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

5.3. Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирурующих инстанций.