

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

Никонова Т.П.

Приказом №_5__от «10» января 2012 г.
Директор:

УТВЕРЖДЕНО

Л.В.Андреева

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**ГБОУ СОШ с. Рысайкино муниципального района
Похвистневский Самарской области**

ПРИНЯТО

НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ПРОТОКОЛ № 1 ОТ 10.01.02012Г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда

оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Рысайкино муниципального района Похвистневский Самарской области (далее по тексту "ОУ").

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников, в дальнейшем «Положение» разработано в соответствии с ТК, Законом «Об образовании», Типового Положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785, Постановлением Правительства Самарской области От 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. №201), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений» утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области № 113-од от 14.07.2008 года, Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений» утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области № 9-од от 22.01.2009 года, Уставом ГБОУСОШ с. Рысайкино, Коллективным договором.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.

1.7. Положение содержит перечень показателей качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, согласованных с советом школы.

1.8. Положение согласовывается с Советом школы и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.

1.9. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 и настоящего Положения.

2. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

2.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки;
- премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение показателей качества труда работников, определенных разделом 4, настоящего Положения;
- для установления стимулирующей надбавки работник должен набрать баллы;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Советом школы и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Советом школы, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Советом школы.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Советом школы.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Советом школы, с момента выявления недостоверных сведений в материалах по самоанализу деятельности работника.

3. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- не более 3 % на стимулирующие выплаты руководителю;
- не менее 84 % на стимулирующие надбавки (не менее 70 % учителям, не более 30 % остальным работникам);

- не более 13 % на премии.

3.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора ОУ сроком на один месяц или полугодие. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ОУ дважды в год (сентябрь, январь) сроком на полугодие и выплачиваются ежемесячно.

3.5. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Совет школы 2 раза в год.

3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

3.7. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с показателями, перечисленными в главе 5 по форме, являющейся приложением 1 к настоящему Положению, 2 раза в год.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УР, работниками АХЧ – заведующему хозяйством, всеми работниками филиалов – руководителю филиала.

3.9. Комиссия, созданная Советом школы:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- подсчитывает количество набранных работниками баллов;

- материалы по самоанализу деятельности работников передает директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;

- в течение 6 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдает в бухгалтерию ОУ информацию о набранных работниками баллах.

3.10. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 20 января и 20 сентября текущего года.

3.11. Директор школы представляет Совету школы обобщенную аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы не позднее 22 января и 22 сентября текущего года.

3.12. Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ОУ.

3.13. Установленные работникам премии исчисляются в рублях, надбавки – в баллах. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора школы в течении пяти дней после заседания комиссии, созданной Советом школы и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.14. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведенная на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедшее полугодие;

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведенная на выплату стимулирующих надбавок работникам из числа АХП, делится на общее количество баллов, набранных работниками из числа АХП, за прошедшее полугодие.

3.15. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.16. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются СВУ МО и Н СО.

3.17. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Критерии, показатели качества труда работников школы:

2.1. педагогических работников:

Основание для премирования	Критерии	Размеры стимулирующих выплат	Период стимулирующей выплаты	сроки представления учителями материалов по самоанализу деятельности
Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (20% стимулирующего фонда)	1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся	До 4 %	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	До 3%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного и среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	До 2%	По итогам учебного года	25 августа
	4. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ или в новой форме в 9 классе (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая	До 2%	По итогам учебного года	25 августа

	<p>аттестация в формате ЕГЭ или в новой форме в 9 классе, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподаёт учитель составляет не менее 10 %</p>			
	<p>5.Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ или в новой форме в 9 классе 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель</p>	<p>До 1 %</p>	<p>По итогам учебного года</p>	<p>25 августа</p>
	<p>6.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках</p>	<p>До 4 %</p>	<p>По итогам учебного года</p>	<p>В конце каждой четверти</p>
	<p>7.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %</p>	<p>До 4 %</p>	<p>По итогам учебного года</p>	<p>ежемесячно</p>

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (15% стимулирующего фонда)	9.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов)	До 2 %	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
	10.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов)	До 3%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
	11.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов)	До 4%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
	12.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	До 4%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
	13.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	До 2%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
Позитивные результаты внедрения образовательный процесс современных образовательных технологий (10% стимулирующего фонда)	14.Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	До 5%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
	15.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени	До 5%	По итогам учебного года	15 числа текущего месяца
Позитивные результаты выполнения обязательств организации приоритетных направлений развития	16.организация предпрофильного, профильного обучения и интегрированного обучения	До 6%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	17.выполнение плана воспитательной работы	До 4 %	По итогам учебного года	В конце каждой четверти

функционального назначения школы, возложенных на педагога (20% стимулирующего фонда)	18. внедрение новых инновационных технологий в учебно-воспитательный процесс, в том числе здоровьесберегающих технологий.	До 5%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	19.Администрирование сети Интернет	До 3%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	20.качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	До 3%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (15% стимулирующего фонда)	21.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	До 5%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	22.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	До 5%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти
	23.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	До 2%	По итогам учебного года	В конце каждой четверти

2.2. работников административно-хозяйственного персонала за качественное выполнение своих должностных обязанностей (20% стимулирующего фонда):

Должность и размеры стимулирующих выплат (20% от общего стимулирующего фонда)	Критерии	Период стимулирующей выплаты	сроки представления выплат
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (3%)	1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	По итогам учебного года	В конце четверти
	2. Положительная динамика результата итоговой аттестации .	По итогам учебного года	В конце учебного года
	3. Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	По итогам учебного года	В конце четверти
	4. Положительные результаты аттестации педагогических работников	По итогам учебного года	В конце учебного года
	5. Увеличение численности педагогов, применяющих новые педагогические технологии	По итогам учебного года	В конце четверти
	6. Выполнение плана внутришкольного контроля	По итогам учебного года	В конце четверти
Работники бухгалтерии (4%)	7. своевременное и качественное предоставление отчетности	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	8. разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	ежемесячно	15 числа каждого месяца

	9.качественное ведение документации	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	10.Отсутствие замечаний со стороны администрации	ежемесячно	15 числа каждого месяца
Обслуживающий персонал-рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы (8%)	11.содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	12.оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	13.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	год	После приемки школы
	14.Отсутствие замечаний со стороны администрации	ежемесячно	15 числа каждого месяца
Сторож (2%)	15.Обеспечение сохранности имущества школы	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	16.Отсутствие замечаний со стороны администрации	ежемесячно	15 числа каждого месяца
Водитель (2%)	17.обеспечение исправного технического состояния автотранспорта и обеспечение бесперебойной работы	ежемесячно	15 числа каждого месяца

	18.обеспечение безопасной перевозки сотрудников школы	ежемесячно	15 числа каждого месяца
	19.отсутствие ДТП, замечаний	ежемесячно	15 числа каждого месяца

3. Руководитель школы:

3.1. издает приказ об установлении стимулирующих выплат согласно установленного срока представления учителями материалов по самоанализу деятельности;

3.2. предоставляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности учителей в сентябре учебного года. Совет школы осуществляет контроль за распределением стимулирующего фонда.

4. В случае если сумма выплаты, предусмотренная критерием в рамках одного основания для премирования, не используется, то данная сумма может быть использована для повышения суммы выплаты по критерию того же основания для премирования.

4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- ✓ отсутствие дисциплинарных взысканий
- ✓ результативность по вышеперечисленным критериям

5. Все виды материального стимулирования осуществляются приказом директора школы, издаваемом на основании представлений заместителей директора по учебно-воспитательной работе и хозяйственной работе. Материальная помощь оказывается на основе личного заявления.

6. Все виды материального стимулирования распространяются на всех работников школы.

7. Максимальные размеры стимулирования:

- размер материального стимулирования определяется исходя из наличия денежных средств;

- максимальный размер премий не более 50% от заработной платы и не более 6 премий в год; максимальный размер материальной помощи не ограничивается и определяется в каждом конкретном случае.

8. Доплаты к заработной плате и премии устанавливаются с учетом повышения ставок заработной платы и должностных окладов (приложение к письму Министерства образования России от 1993г. №1032 –Т:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокие достижения в труде;
- за качественное выполнение должностных обязанностей (качественное и своевременную подготовку документов на регистрацию);
- за участие в методической работе и распространение передового опыта;
- за участие обучающихся и их успехах в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, выставках, смотрах;
- за долголетний и добросовестный труд;
- по итогам проверок.

По данным основаниям могут вручаться и ценные подарки.