|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Согласовано**  Председатель  профсоюзного комитета МБОУ « Михайловская РВ(с)ОШ»  С.Н. Панибратова  Протокол №6 от 30.09.2014г | **Согласовано**  Председатель управляющего совета  МБОУ « Михайловская РВ(с)ОШ»  Т.Ф. Юрасова  Протокол №2 от 01.10.2014г | **Утверждаю**  Директор  МБОУ « Михайловская РВ(с)ОШ»  В.А. Шкарупелова  Приказ № 72 -о от 01.10.2014г |

**Положение**

***о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников***

***муниципального бюджетного вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения***

***« Михайловская районная вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»***

Рассмотрено на общем собрании

Протокол № 2 от 29 сентября 2014 г

**1. Общие положения**

1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в по­вышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является ка­чественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение ус­тава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повы­шение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисцип­лины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение прика­зов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, реше­ний педагогического совета учреждения.

1. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за  качество и высокие результаты работы -70%;

выплаты за  интенсивность и напряжённость выполняемых работ -25%;

выплаты за качество выполняемых работ-1,5%;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет-2%;

иные поощрительные и разовые выплаты – 1,5 процентов от стимулирующего фонда и при наличии экономии.

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственно-общественного управления.

1. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

**2. Премиальные выплаты по итогам работы**

1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обяза­тельным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и члена Управляющего совета.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, полугодие,год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными раз­мерами не ограничиваются.

1. В случае привлечения работника к дисциплинарной или админист­ративной ответственности, связанной с выполнением функциональных обя­занностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонаруше­ние, не начисляются.
2. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющем советом устанавливает показа­тели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результа­тивностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимули­рования оцениваются количеством баллов.

* Учитель -100баллов;
* Заместитель директора по УВР,ВР -40 баллов;
* Заместитель директора по БЖ -40 баллов
* Завхоз – 50 баллов
* Сторож -50 баллов
  1. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Школы.

2.5.      Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

2.6. Основанием для определения размера  выплат  стимулирующего  характера  работникам Школы за  результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников Школы проводится    премиальной комиссией с оформлением оценочного  листа работника.

2.7. Оценочные листы работников (Приложение1-5).

2.8. Состав премиальной комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав премиальной комиссии входят директор Школы, председатель профсоюзного комитета Школы, представитель коллектива работников Школы, представитель управляющего совета школы.

2.9.Форма и содержание оценочных  листов  результативности и качества деятельности работника  включат:  должность, фамилию и инициалы работника, критерии  оценки, баллы выставленные самим работником, администрацией и комиссией по премированию  по соответствующим критериям,  фамилию и инициалы  эксперта, дату  заполнения  оценочного листа

2.10.Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании комиссии по премированию с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены премиальной комиссии, фамилия  и  занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и   количество баллов по оценочным  листам,  оформленным  экспертами.

2.11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии по премированию директор Школы знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

2.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением  в премиальную комиссию.

2.13. Премиальная комиссия рассматривает письменное  обращение работника и принимает решение об  удовлетворении или отклонении обращения  в течении  пяти рабочих  дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы,  уполномоченные  рассматривать  трудовые  споры.

2.14. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период,  по каждому работнику ОУ и  составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

2.15. Размер стимулирующей части фонда  оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, запланированный на период установления  стимулирующих надбавок  за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на  итоговое  количество  баллов  по Школе. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина  ежемесячной  стимулирующей выплаты работнику Школы рассчитывается по  формуле.

                       СВ = (Д \*  Б)\*Кф/Км где:

СВ – ежемесячная  стимулирующая  выплата  работнику;

Д – денежный  вес  одного балла;

Б – количество баллов;

Кф - количество  отработанных дней в месяце на который  устанавливается  стимулирующая надбавка

Км – количество рабочих дней данного месяца.

2.16. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

2.17.Определение размеров стимулирующих выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия – в январе.

2.18. Стимулирующие выплаты единовременного характера (премии) работникам Школы оформляются приказом директора Школы по согласованию с Управляющим советом в следующих случаях:

- по итогам работы за определенный период ( месяц);

- по итогам учебного года – до 5000 рублей ;

- к праздничным датам- до3000 рублей;

- к юбилейным датам 20-35лет-1000;45-55лет -2000рублей; 60-75-3000руб,

- за выполнение больших объемов работ в короткие сроки с высокими результатами- до 6000-00 рублей;

- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям-до 4500-00 рублей;

- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ –до 5000-00 рублей ;

- за выдвижение творческих идей в области совей деятельности -5000-00 рублей;

- за эффективную деятельность по подготовке Школы к новому учебному году- до 5000 рублей.

- за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы, выездные мероприятия в выходные и праздничные дни до 5000-00 рублей;

- за творческую работу на личном сайте до 2000 рублей;

-за участие в работе районных экспертных комиссиях по проверке и подготовке проверочных работ, олимпиад до 1000 рублей;

- участие в организации ЕГЭ, ОГЭ до 1000 рублей;

- за повышение квалификации различными формами – 1000 рублей;

- за выступления на районных конференциях, МО, семинарах ПДС- до 2000 рублей;

- за творческое проведение декады по предмету, проведение предметных олимпиад-1000 рублей ;

- за демонстрацию достижений через открытые уроки, мастер – классы до 3000 рублей;

2.19. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются, либо полностью отменяются:

- при наличии дисциплинарного взыскания – до 100%

- за нарушении трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение приказов и распоряжений директора Школы, опоздания на работу, уход с работы раньше времени, непосещение без уважительных причин педсоветов – до 50%

- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности – до 30%;

- за нарушение СанПиН – до 15%;

- за наличие обоснованных обращение обучающихся, коллег, администрации ИК по поводу конфликтных ситуаций – до 30%.

2.20.Обязательным  условием  выплаты стимулирующей надбавки  заместителям директора является выполнение критерий материального стимулирования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | да | 2 |
| 2 | Повышение квалификации. | да | 3 |
| 3 | Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах. | нет | 2 |
| 4 | Система работы с документами педагогов. | да | 2 |
| 5 | Система работы с документами заместителя директора. | да | 2 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах. | да | 3 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | да | 4 |
| 8 | Призеры и победители олимпиад педагогов (заочное)  -на школьном уровне-2  - на муниципального района-3  - на областном уровне-4  - на федеральном уровне-5+1(призовое место) | да | 5+1 |
| 9 | Методическая работа педагогов. | да | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | да | 2 |
| 11 | Организация повышения квалификации педагогов. | да | 2 |
| 12 | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | да | 2 |
| 13 | Наличие и  выполнение  плана  посещений   уроков (мероприятий)    педагогов | да | 4 |
| 14 | Информатизация  управленческой  деятельности | да | 2 |
| 15 | Участие  в экспериментальной  работе | да | 2 |

Критерии,  понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии  понижающие  уровень  стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | да | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности педагогов. | да | -2 |
|  |  |  |  |

**3. Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ.**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы по должностям работников учреждений в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень | Период выплат | Абсолю-тные размеры |
| 1. | Лаборант | ежемесячно |  |
| Высшая категория | 250-00 |
| Первая категория | 200-00 |
| Вторая и б/категории | 150-00 |
| 2 | За работу психолога | Ежемесячно | 2500-00 |
| 3 | АИС, СБППО, КПМО | ежемесячно | 1500-00 |
| 4 | Председатель профсоюзного комитета | ежемесячно | 1000-00 |
| 5 | Делопроизводство(финансовые докум..алфавитная книга. военкомат и др.орг.) | ежемесячно | 4000-00 |
| 6 | Ответственный за библиотеку и библиотечный фонд | ежемесячно | 1700-00 |
| 7 | За ведение ОКУС | По факту | 500-00 |
| 8 | Выполнение должностных обязанностей работника кадровой службы | ежемесячно | 3000-00 |
| 9 | За особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной , безотказной и бесперебойной работы эксплуатационных систем школы, УКП-1, УКП-2, ответственный за электрохозяйство (завхозу) | Ежемесячно  По факту | От 2500-00  До 7000-00 |
| 10 | Ответственный за подвоз учителей в УКП-1,УКП-2 на личном транспорте (по договору) | ежемесячно | До 9000-00 |
| 12 | Оплата за работу вахтера по выходным и праздничным дням (сторожа) | ежемесячно | До  4500-00 |
| 13 | Доплата за работу дежурного в выходные и праздничные дни (сторожа) | ежемесячно | До  3500-00 |
| 14 | Ответственный за подвоз обучающихся  УКП-1  УКП-2 | ежемесячно | 1000-00  1000-00 |

**4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом школы в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Администрации Чебулинского муниципального района, управлением образования Администрации Чебулинского муниципального района.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаться в абсолютном значении, и максимальным значением не ограничен.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации | По факту | 2000рублей |
| 2 | Губернатором Кемеровской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области; | По факту | 1000 рублей |
| 3 | Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрацией Чебулинского муниципального района | По факту | 500 рублей |

**5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавлива­ются работникам учреждения приказом директора по согласованию с проф­союзным комитетом и управляющим советом .
2. Размер указанных выплат устанавливаться учреждением в абсолютном значении

* за непрерывный педагогический стаж от 2 до 5 лет - 150 рублей;
* за непрерывный педагогический стаж от 6 до 20 лет - 200 рублей;
* за непрерывный педагогический стаж от 21 до 35 лет - 250 рублей;
* за непрерывный педагогический стаж свыше 35 лет - 300 рублей

**6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреж­дении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда опла­ты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.
2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работ­никам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным ко­митетом и управляющим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавли­ваться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отно­шении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не огра­ничен.

6.4. Материальная помощь оформляется приказом директора Школы по личному заявлению работника Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Условия оказания материальной помощи:

* для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания;
* В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам семьи;
* В связи с порчей или потерей имущества в случае пожара, стихийного бедствия и т.д.
* Оказания материальной помощи работникам школы в связи с рождением ребенка.
* В связи с уходом на пенсию;
* На возмещение расходов , связанных с повышением квалификации –

( согласно предъявленной стоимости курсов, конференций, оплаты дороги).

Работникам школы могут устанавливаться следующие премии за год :

* За добросовестный творческий труд в связи с праздничными, юбилейными датами; 23 февраля; 8 марта; 1 мая; 9 мая; Дню учителя , к Новому году.-до 3000-00 рублей;
* За активное участие в конкурсах профессионального мастерства федерального, регионального и муниципального уровней- до 5000-00рублей.
* За активное участие в работе Управляющего совета школы до 2000рублей.
* За создание и улучшение материально – технической базы школы, привлечение спонсарских средств. –до 3000-00 рублей.
* За результативную работу по внедрению новых образовательных технологий – до 8000-00 рублей