Принято

на заседании Управляющего Совета Протокол от » 08 2016г Председатель Управляющего Совета С.Шогенов

Согласовано Пре^дательДКл иколы ^^^С.Халишхов 2016

Утверждаю

'А.Кабжихов

2016г

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 им. Х.М.Шогенова» г.п. Чегем

Чегемского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики

I-Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства КБР №258-1111 от 19 августа 2011 года «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений КБР и постановлением Правительства КБР №263-ПП от 23 августа 2011 года «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений КБР», «Положением о новой системе оплаты труда работников отрасли «Образование» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

Целью настоящего Положения является:

-усиление материальной заинтересованности работников;

-стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников;

-поощрение учителей и работников школы за качественное выполнение должностных обязанностей.

1. Для определения видов и размера стимулирующих выплат в образовательном учреждении решением Управляющего совета школы создается специальная комиссия из представителей администрации, представителей методического совета и профсоюзной организации.
2. Стимулирующие выплаты устанавливаются либо в виде процента к базовой ставке заработной платы, должностному окладу, либо в виде суммы в пределах норм ФОТ.
3. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора общеобразовательной организации на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.
4. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависти от личного вклада в деятельность коллектива.



1. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» т.п. Чегем утверждается приказом директора МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем на учебный год после рассмотрения на заседании Управляющего совета школы и согласования с профсоюзным комитетом школы.
2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

1.8.0плата труда работников МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.9.Оплата труда работника определяется его лтчным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы общеобразовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

1.10.3аработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.11 .Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется комиссии по распределению стимулирующей части, заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений.
2. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора общеобразовательной организации.

П.Виды стимулирующих выплат

1. В МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем применяются следующие виды:
2. Надбавки;
3. Премии;
4. Доплаты.
5. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника (Приложение 1).
6. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.
7. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (Приложение 2,3).

**III. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» т.п. Чегем**

1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторин а и оценки результативности деятельности всех работников МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем, проводимых на основании утвержденных критер! ев и показателей.
2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем ведется с участием Управляющего совета школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников.
3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки работников общеобразовательной организации в соответствии с представленными директору школы отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом. 3.4.Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательной организации осуществляются в виде премий или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в различные сроки (год, полугодие, квартал, месяц), а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам МКОУ осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

3.5.При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда учителям МКОУ каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

Первоначальная балльная оценка и шкала весовых коэффициентов определяется МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем самостоятельно.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Подсчет баллов для оценки результативности работы директора проводится органом управления образования Чегемского муниципального района Кабардино- Балкарской Республики.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надб.), запланированный на данный период, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками (включая директора). В результате получается денежный

вес (в рублях) каждого балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на данный период. Поощрительные выплаты могут выплачиваться равными долями ежемесячно.

1. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем.
2. Примерные показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников указаны в приложении к настоящему Положению.
3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются руководителем МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем по согласованию с Управляющим советом школы. Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.
4. Стимулирующие выплаты заместителям директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе осуществляются на основании следующих показателей (приложение 4):

-за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;

-за высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы;

-за экспериментальную и инновационную работу;

-за высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий;

-за качественную организацию работы органов самоуправления, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (методический совет,

педагогический совет, органы ученического самоуправления, родительский комитет);

-за сохранение контингента учащихся;

-высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.

1. Педагогу-психологу:

-за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; -качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля и психологической поддержки.

1. социальному педагогу:

-за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;

-за хорошую организацию летнего отдыха детей в летний период и в каникулярное время;

-за выполнение функций общественного инспектора по правам ребенка. 3.12.3аведующему библиотекой:

* за организацию высокой читательской активности обучающихся;
* за пропаганду чтения как формы культурного досуга;

-за проведение общешкольных и районных мероприятий;

-за оформление тематических выставок, экспозиций;

-за использование информационно-компьютерных технологий в развитии читательской активности и самообразования учащихся.

1. Главному бухгалтеру школы:

-за своевременное и качественное предоставлениз отчетности;

-за разработку новых программ, положений;

-за подготовку экономических расчетов;

-за качественное ведение документации.

1. Стимулирующие выплаты заведующему хозяйственной части осуществляются на основании следующих показателей:

-образцовое содержание помещений школы и ее территории;

Образцовое выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта; -обеспечение сохранности оборудования и имущества МКОУ «СОШ №2 им.Х.М.Шогенова» г.п. Чегем;

-оперативное решение проблем обеспечения школы инвентарем и оборудованием; -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 школы.

*г*

1. Воспитателям дошкольных групп:

-за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп- по средней наполняемости в месяц;

-отсутствие жалоб;

-увеличение объема работы;

-отсутствие или снижение количества пропускаемых детьми дней по болезни и прочим причинам;

-возрастная трудность;

-работа без больничных листов;

-за подготовку детей к утренникам, конкурсам, спортивным мероприятиям;

-по результатам МК (положительная динамика).

**ГУ.Премирование**

1. Приказом директора школы могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

4.3.1.3а 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.

1. Премия к профессиональному празднику.
2. Премия по итогам работы за определенный период времени.
3. Премии максимальными размерами не orpat ичены.
4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
5. 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. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников (приложение

5).

**У.Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу:**

1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к базовому окладу (только в отдельных случаях в абсолютных величинах). Перечень и размеры надбавок приведены в Приложении 1.
2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат приведены в Приложении 2.
3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к базовому окладу. Перечень и размеры доплат приведены в Приложении 3.
4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.
5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором по рекомендации комиссии по распределению стимулирующей части, заместителей директора или руководителя структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.
6. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

3.7.Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, секретарю с учетом их труда руководителем общеобразовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (приложение 4).

1. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и

Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

**Приложение 1. Перечень и размеры надбавок**

|  |  |
| --- | --- |
| Надбавка | Размер от  базового  оклада |
| Обслуживающему персоналу за вредность (уборщицы служебных помещений, лаборанты, водит» ль) | 12% |
| За напряженность, интенсивность труда | До 50% |

Приложение 2.

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера

|  |  |
| --- | --- |
| За работу в выходные и праздничные дни | Ст. 153 Ф3=90 |
| За работу в ночное время | Ст. 154 ФЗ-90 |

Приложение 3.

Перечень и размеры обязательных доплат

|  |  |
| --- | --- |
| За руководство ШМО, РМО, проблемных групп | До 15% |
| За совмещение профессий | До 100% |
| За расширение зоны обслуживания: '   * ведение документации по ТБ школы. * работа со школьным сайтом * организация внеурочной деятельности * составление расписания * работа с электронными дневниками * заполнение карт КПМО * составление документации по питанию многодетных и малоимущих учащихся * разъездной характер работы (социальный педагог) * составление протоколов педагогических советов и производственных совещаний * ведение документации по охране труда | До 100% |

Завхоз

директора по УВР,ВР

4

Результативность образовательной деятельности

Инновационная деятельность Кадровое развитие Воспитательная деятельность Уровень исполнительской дисциплины

До 20%

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения

Организация закупок в соответствии с 94- ФЗ

Работа с основными средствами учреждения

Организация работы обслуживающего персонала

Уровень исполнительской дисциплины

До 20%

Главный

бухгалтер

бухгалтер

Уровень исполнения плана по расходам и доходам

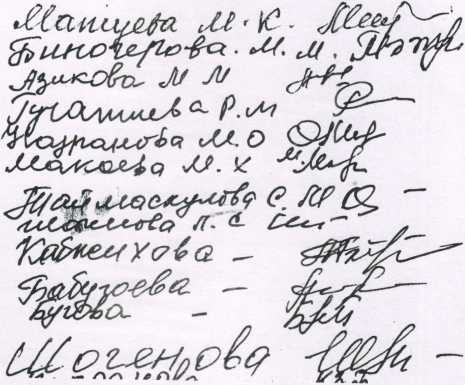
\*

Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками

Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней.

Исполнительская дисциплина

20**%**



***q5***

°УУ <LSX^ X?

*/*

УЧЧфуД^!лУЛУУу1£>/ч  
***!JujuO*** u ua ***л^Ьо<~***

***<2%eut#oth*** ***MT.***UUdvde Uf. ***'WJ>***

fcwi&\*u£eeJ&WS.

tytovtnd&G Jl££\*

S/uQO&CL-tfi. S

ЧЧгссе^е^ ***\*Ф./С/***

££6ъа<?^г-- T9. 0.

с/£/&J£<0 г&з\_ & У

JbjHTc^ у/х л

***У £^6rcyc-fe>\_ У?Л (Ф^ХХ zz/'***

***<Jt§(Xyo^Q~*** ***М<°*** . ***ft.*** -z&T ^

***лгсь<?хгУ<г с-^. С.*** /—

facun^CLWUse &CL <Р-Л ***/Ж^/-~Д<Г О У \****

?y с.^

***jn№Ч%у&Ц£.@>СЬ- I^~.i*** <^- > ***^/У*** 7?

***^сМЫусАь*** Ч. (f. Ч0с^< ^шлги/гУс)

??С<Яг^С>&Я *с?\_Ж-*

МошЛл^!>'^ Ч-tH- ' <^^^7

*$XUJlMw4c> Cp.JJ*

'ti'Lowwio, 9. у.

***$4Х0рУ&*** ***l/C^M***

Чугпхт/У4х ^У

Qu^e^&1zQ>-у . —

tfdfcyyyyxM с*.*

***\*ыАХУх>Уу***6? \*уэ с ~

j/.

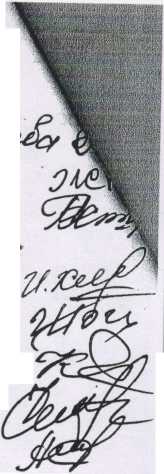
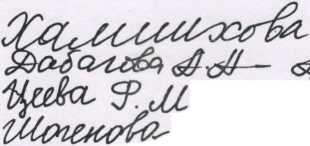
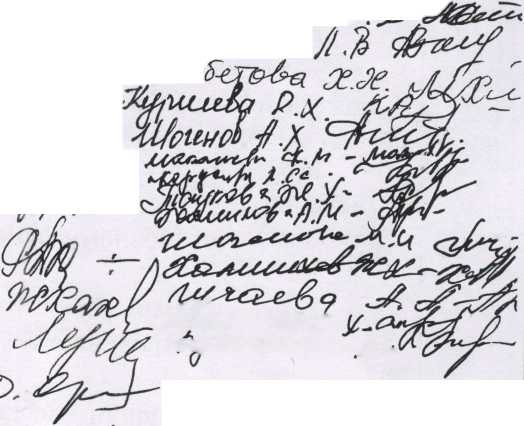
*л.хУУЧУ*

*)ср°\*и>Ъч з. с ~* '

" Ф -^1

ffef

К ш\* $Л(лУЧ И.и/. (У/ ^blo-m0 h q J], С.



|  |  |
| --- | --- |
| Соблюдение требований по кадровс му | До 20% |
| делопроизводству |  |
| Соблюдение требований по работе с |  |
| обращениями граждан | V |
| Своевременное и достоверное |  |
| предоставление отчетности |  |
| Исполнительская дисциплина |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уборщик | Содержание участка в соответствии с |  |
| служебных | требованиями СанПиН, качественная |  |
| помещений, | уборка помещений, качественное |  |
| дворник,  сторож, | выполнение должностных инструкций |  |
| рабочий по | Выполнение работ, не свойственных |  |
| обслуживанию | основному функционалу | До 20 % |
| здания | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок  Исполнительская дисциплина |

Приложение 5.

**Положение о прег шровании**

1. **Участие в школьных конкурсах:**
   1. Учебный кабинет (1м - 3 тыс. руб. 2м - 2 тыс. эуб. Зм. - 1 тыс.руб.)
      1. Качественная подготовка кабинета к началу учебного года (1 тыс.руб.)
   2. Дидактические материалы (1м. - 3 тыс.руб. 2 м. - 2 тыс. руб. Зм. - 1 тыс. руб., участие - 500 руб.)
   3. Учитель года (1м. - 4 тыс.руб. 2 м. - 3 тыс.руб., 3 м. - 2 тыс.руб., участие - 1 тыс.руб.)
   4. Школьное методическое объединение (подарок- оргтехника, 5 тыс.руб.)

t

1. **Участие в районных мероприятиях: семинар, конференция, мастер-класс и другое** (очное выступление - 1 тыс. руб.)
2. **Участие в региональных мероприятиях: семинар, конференция, Мастер-класс и другое** (очное выступление - 2 тыс.руб.)
3. **Участие в Российских (международных мероприятиях: семинар, конференция, Мастер-класс и другое**

(1м. - 5 тыс. руб. 2м - 4 тыс. руб. 3 м. - 3 тыс.руб. очное выступление - 3 тыс. руб.)

1. **Высокие результаты ГИА и ЕГЭ**

я

* 1. ГИА: более 90 баллов - 2 тыс.руб. за 1 ученика, 100 баллов - 5 тыс. руб. за 1 ученика
  2. ЕГЭ: более 85 баллов - 3 тыс.руб. за 1 ученика, 100 баллов - 10 тыс. руб. за 1 ученика
  3. Региональный тест в 4-х классах: более 90 баллов - 2 тыс.руб. за 1 ученика, 100 баллов - 5 тыс. руб. за 1 ученика

1. Участие в работе творческих групп (по результатам работы) от 1 тыс.руб. до 2 тыс.руб.

бота в комиссии на школьных конкурсах - 500 руб.

. Премирования работников к праздничным датам: День Учителя, 23 февраля и 8 Марта.

/