ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива

Протокол № ____ от _____ 2011

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

Преседатель профкома _____

Н.А. Симакова

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ **Н.А. Ляпина**

**Положение о выплатах стимулирующего характера
работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минсоцразвития России от 29 декабря 2007 г №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" и Положением об оплате труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с органом самоуправления наделенного соответствующими полномочиями, и профсоюзной организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стаж педагогической работы.

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда.

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

2.1.1. Показателями качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы могут быть признаны внедрение инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа (в т.ч. подготовительные работы), обеспечение реализации НОИ «Наша новая школа», продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников учреждения, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней.

Выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высоким результатам устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.2. В целях развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс планов, программ между педагогами, подразделениями, творческими группами, при подведении итогов, которого учитывается вклад конкурсантов в достижение планируемых результатов, эффективность деятельности.

Порядок, условия конкурса и условия назначения работникам выплат стимулирующего характера определяется положением о конкурсе, согласованным с методическим советом, в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

2.1.3. В качестве конкурсных критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с п.2.1.1 и 2.1.2 могут учитываться следующие показатели:

- наличие и показатели эффективности реализации программы участника конкурса;
- наличие и показатели научной и научно-методической деятельности;
- наличие и показатели внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий и т.д.;
- проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями;
- реализация социальных проектов и программ;
- ведение внеучебной научной, воспитательной и иной, не входящей в должностными обязанности деятельности, работы с учащимися и др.

2.2. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.3. Работникам устанавливаются гарантированные выплаты за почетное звание, правительственные и государственные награды, отраслевые знаки отличия в процентах от должностного оклада.

Работникам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, устанавливается гарантированная выплата в процентах от должностного оклада.

2.4. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается: время работы в данном учреждении; время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Начисление выплат за стаж непрерывной работы в учреждении производится в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования, но не более 20% фонда стимулирования учреждения и на основании положения о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения (таблица 1)

Таблица 1.

Размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

2.5. Периодичность установления премиальных выплат по итогам работы - за месяц. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значением не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников учреждения показателей эффективности деятельности. К каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливаются критерии измерения показателей (таблица 3).

Таблица 3.

Примерные показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы
	разработка и внедрение авторских программ
	реализация программ углубленного и профильного изучения предметов
	создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.) учащихся
	применение в учебно-воспитательном процессе наглядных материалов, информационных, здоровьесберегающих технологий, ранее не применяемых в учреждении
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, профилактике вредных привычек учащихся
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности
	наставничество, организация педпрактики, стажировка

	научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег
	успешное участие в профессиональных конкурсах
	развитие системы ученического, родительского, педагогического сетевого самоуправления, социального партнёрства
	организация деятельности научно-исследовательских обществ учащихся
	высокий уровень дежурства по учреждению, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение количества учащихся с девиантным поведением
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения
Заместители руководителя по УВР, ВР	продуктивность реализации программы развития, образовательной программы (достижение целей программ в соответствии с показателями результативности), её соответствие приоритетным направлениям развития образования муниципального образования, РФ;
	организация деятельности стажировочной площадки;
	организация предпрофильного и профильного обучения, создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.) учащихся;
	внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса;
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, Совета школы и т.д.);
	качественная организация питания и медицинского обслуживания;
	сохранение контингента учащихся в течение учебного года;
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	досрочное высокое качество проведения ремонтных работ, подготовки учреждения к учебному году
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, СанПиНа в сроки, определенные предписаниями

	Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС
Педагог - психолог, социальный педагог	результативность коррекционной и развивающей работы с учащимися, её положительная оценка участниками образовательного процесса
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся, как критерий привития культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	внедрение ИКТ в библиотечную деятельность
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС

2.6. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации.

2.7. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с трудовым коллективом, профсоюзным комитетом, принимается в установленном законодательством и уставом учреждения порядке.

3.2. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с уставом и регламентом.

**Приложение
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 10»**

**Регламент
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.**

I. Общие положения

1. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - распределение ФОТст) учреждения устанавливает порядок распределения ФОТст., сроки и последовательность действий (процедуру)

2. Нормативно-правовое регулирование

Распределение ФОТст учреждения осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 10», Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 10», настоящим регламентом и иными нормативно-правовыми актами по вопросам стимулирующих выплат.

3. Органы, участвующие в подготовке материалов и установлении рейтинга работников образовательного учреждения

Подготовка материалов по рейтингу работников образовательного учреждения, претендующих на стимулирующие выплаты, осуществляется следующими органами:

- методическим объединением (далее МО);
- методическим советом (далее МС);
- собранием структурного подразделения учреждения.

4. Органы, распределяющие стимулирующую часть фонда оплаты труда образовательного учреждения

Распределение ФОТст производится на основании рейтинга работников учреждения, утвержденного МО или собранием структурного подразделения, решения конкурсной комиссии, согласованных с руководителем и профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

5. Органы, с которыми согласовывается решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

Решение по распределению ФОТст образовательного учреждения согласовывается с руководителем образовательного учреждения; профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

II. Требования к порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

6.1. Общие требования

6.1.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения распределяются открыто, на основании рейтинговых показателей деятельности работников учреждения;

6.1.2. Документ рассматривается МС или собранием структурного подразделения. Рекомендации по стимулированию работника фиксируются письменно (протокол

МО) и направляются руководителю и профсоюзному комитету учреждения.

6.1.3. В случае несогласия работника с решением МО (МС) или собрания структурного подразделения он вправе представить документы руководителю, профсоюзному комитету.

6.1.4. Для принятия решения руководитель, профсоюзный комитет вправе потребовать от работника, руководителя подразделения образовательного учреждения дополнительные основания.

6.2. Требования к документам

6.2.1. Рейтинговые показатели деятельности работников учреждения разрабатывает МС, руководители иных подразделений и общее собрание.

6.2.2. Рейтинговый лист подписывается руководителем МО, руководителем структурного подразделения.

Сроки распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7. Премияльные выплаты должны быть определены не позднее 15 числа каждого месяца.