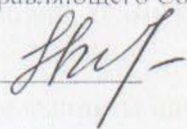


Принято на заседании Управляющего Совета
Протокол №4 от «15» 06.2021г.
Председатель Управляющего Совета

Нафедзова Э.М.



Председатель Школы
Бабаева Ж.М.

« Утверждено»
Директор МКОУ «СОШ №1» с.п. Шалущка
З.А. Кучменов



Приказ № 75 от 17.06.2021

«Рассмотрено»
на общем собрании трудового коллектива
17.06.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МКОУ «СОШ №1» с.п. Шалущка.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников МКОУ «СОШ №1» с.п. Шалущка, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными стандартами общего образования.
- 1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития школы.
- 1.3. Основная цель предоставления вознаграждений повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.
- 1.4. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности по различным направлениям.
- 1.5. Поощрительные выплаты работникам МКОУ «СОШ №1» с.п. Шалущка включают в себя стимулирующие и премиальные выплаты.
- 1.6. Стимулирующие выплаты работникам школы по результатам труда распределяются между педагогическими работниками школы на основе оценки профессиональной деятельности работников школы, в конце года. Подсчет баллов производится за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем показателям.
- 1.7. Оценка результативности работы работников школы производится комиссией по распределению стимулирующей части, назначаемой приказом директора Школы, численностью до 12 человек, в состав которой входят заместители директора по направлению оценивания, председатель профсоюзного комитета Школы, работники школы.
- 1.8. На основании итогового оценочного листа педагогических работников руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за год. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 1 раз в год и выплачиваются

ежемесячно. Итоги оценки оформляются в виде таблицы (приложение 1). Фонд стимулирования учителей 100 % распределяется по бальной системе между педагогическими работниками.

1.9. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.10. Стимулирующие выплаты начисляются по результативности основной деятельности.

1.11. Дополнения, изменения в настоящее Положение принимаются на собрании Трудового коллектива, утверждаются директором школы и согласуются с Управляющим советом.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы

2.1. Фонд оплаты труда в МКОУ «СОШ № 1» с.п. Шалушка состоит из базовой части (**ФОТб**) и стимулирующей части (**ФОТст**). Объем базовой части (**ФОТб**) - **70%** фонда оплаты труда школы, объем стимулирующей части (**ФОТст**) - **30%** фонда оплаты труда.

2.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится:

а) представление директора школы;

б) протокол заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ;

в) приказ директора на основании решения комиссии.

2.3. Размеры стимулирующих выплат по результатам труда для учителей устанавливаются на основании листа оценивания уровня результативности профессиональной деятельности учителя. Рейтинг рассчитывается по сумме баллов, набранных по показателям оценки деятельности отдельно для учителя и классного руководителя.

2.4. Поощрительные выплаты по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда школы производятся ежемесячно по баллам за предшествующий год.

2.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника с учетом стимулирующих выплат (в соответствии с нормативными документами по оплате очередного отпуска).

3. Условия установления и порядок отмены стимулирующих выплат

3.1. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3.2. Премии, поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;

- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.

3.3 Стимулирующие выплаты, установленные работникам образовательного учреждения, могут быть отменены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности, а также в случае грубого нарушения трудовой дисциплины работником школы.

3.4 Решение об отмене стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат школы на основании ходатайства директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом, на срок не более трех месяцев подряд.

3.5 Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов комиссии.

3.6. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работнику школы в течение одной недели со дня принятия решения Управляющего совета школы.

Условия премирования.

1. Основным условием премирования педагогических работников является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда осуществляется в случае образования экономии фонда оплаты труда ОУ вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования .

4. Показатели премирования.

4.1. Педагогических работников.

1. За качество перспективно — тематического планирования:

- оригинальная разработка с использованием информационных технологий-до 30% от базового оклада
- с элементами новизны - до 30% от базового оклада;

2. Качество проведения учебных занятий (по результатам контроля):

- обобщение опыта представлено на семинарах:

- районных уровней до 30% от базового оклада;

- республиканских уровней- до50% от базового оклада;

- обобщение опыта представлено в рамках предметных недель — до 30% от базового оклада

3. Эффективность учебно-воспитательной работы (на основании итогов срезовых, контрольных работ, итоговых оценок за четверть, год) определяется согласно справкам руководителей АП- до 50% от базового оклада .

4. Результативность по итогам олимпиад, конференций, конкурсов всех уровней:

- Всероссийский (с 1 по 10 места) — до 50% от базового оклада
- Республиканский (с 1 по 10 места) — до 30% от базового оклада
- Районный (с 1 по 3 места) — до 20% от базового оклада

5. Методическая обеспеченность преподавания (применение дидактического материала, наглядности, ТСО):

- материалы систематизированы в образовательном контенте школы — до 20% от базового оклада
- материалы имеются по каждой теме, высокого качества, используются учителем на занятиях — до 20% от базового оклада

6. Состояние учебного кабинета:

- учебный кабинет представлен на районный этап конкурса- до 30% от базового оклада
- ведётся постоянная работа по совершенствованию учебно-материальной базы, улучшению эстетического вида кабинета. Соблюдаются санитарно — гигиенические нормы и требования по охране труда и технике безопасности, кабинет получил оценку в рамках предметных недель — до 30% от базового оклада

7. Участие педагогов в общешкольных, районных, городских, республиканских, всероссийских мероприятиях для учащихся (за каждое)- до 10% от базового оклада.

8. Уровень сотрудничества с родителями при организации воспитательной работы с классом или предмету:

- активное постоянное сотрудничество с родителями в соответствии с поставленными целями (с учётом соответствия целей и задач данному этапу образовательного процесса и их достижение);
- целенаправленная работа с родителями-до 20% от базового оклада.

9. Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся:

- высокий уровень (полное отсутствие нарушений Правил поведения)- до 50%от базового оклада ;
- средний уровень (незначительные нарушения)- до 30% от базового оклада .

10. Дежурство работника по школе, в соответствии с Положением – до 30% от базового оклада

11. Ведение учётно-отчётной документации (журналов, отчётов):

- без замечаний- до 30% от базового оклада;
- не более одного- до 20% от базового оклада

12. Участие в методической работе (педсоветы, конференции, педчтения, семинары, заседания АП, (кроме мероприятий, включённых в план аттестации аттестуемых педагогов) до 30% от базового оклада.

13. Наличие письменных материалов из опыта работы (кроме включённых в план аттестации аттестуемых педагогов):

- материалы опубликованы
- материалы переданы в ИРО и одобрены-до 40% от базового оклада
- материалы переданы в школьный МК и имеют общешкольное значение- до 30% от базового оклада ;

Условия премирования

Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 30 %	от базового оклада
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 50 %	от базового оклада
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	до 20 %	от базового оклада
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 10 %	от базового оклада
	участие в общешкольных и районных мероприятиях	до 20 %	от базового оклада
	оформление тематических выставок	до 20 %	от базового оклада
	выполнение плана работы библиотекаря	до 20 %	от базового оклада
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 20 %	от базового оклада
	обеспечение безопасной перевозки детей	до 20 %	от базового оклада
	отсутствие ДТП, замечаний	до 20 %	от базового оклада
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок	до 10 %	от базового оклада
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 20 %	от базового оклада
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30 %	от базового оклада

4.2. Вспомогательного и обслуживающего персонала.

1. Состояние закреплённых территорий, оборудования, рабочего места:

- соблюдение всех норм и требований;
- незначительные отклонения.

2. Соблюдение единых требований и личной дисциплины:

- без замечаний — размер премии
- одно устное замечание — 75%;
- два устных замечания — 50%.

4.3 Заместителей директора и главного бухгалтера.

1. Качественное исполнение должностных обязанностей - до 30% от базового оклада

2. Личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса- до 20% от базового оклада

3. Степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса 1о 40% от базового оклада

4. Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

5. Исполнительская и личная дисциплина- до 20% от базового оклада

6. Обеспечение:

- учёта, эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы – до 30 % от базового оклада
- санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности – до 20 % от базового оклада
- учёта, систематизации и хранения документации до 30% от базового оклада