|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласовано Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М. Удальцова | Согласовано Председатель Управляющего совета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.С. Лунякова | Утверждаю Директор МОУ «СОШ № 4»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Колмазнин И.В. |

# Приложение № 1

# к Положению о системе оплаты труда

# работников МОУ «СОШ № 4»

# Положение

# о распределении стимулирующей части

# фонда оплаты труда работников

# муниципального общеобразовательного учреждения

**«Средняя общеобразовательная школа №4»**

**1.Общие положения.**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее – Положение) является локальным актом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – Школа) и разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды **выплат стимулирующего характера**  работникам Школы, порядок и основания их назначения.

1.3. Настоящее Положение принято общим собранием работников Школы по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждено и введено в действие приказом директора школы.

**2. Условия стимулирования**

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы..

2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов).

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

-  премиальные выплаты.

2.3. В целях поощрения и дополнительной поддержки молодых специалистов, при условии достижения ими высоких результатов работы молодым специалистам может быть установлена персональная надбавка в размере до 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения.

Так же вновь пришедшим педагогическим работникам может быть установлены стимулирующие надбавки (**см. Приложение 2 к Коллективному договору)**

Решение об установлении указанной надбавки и её размере принимается Управляющим советом Школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении указанной надбавки является представление директора школы в Управляющий совет с приложением аналитической информации о показателях деятельности работника.

2.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы назначаются с учетом эффективности и результативности деятельности работников Школы в соответствии с Перечнем оснований для начисления стимулирующих выплат по результатам труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» **(Приложение 2 к Коллективному договору).**

2.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала баллов**.**

2.6. Приведенные в таблице критерии могут быть изменены и дополнены в соответствии с миссией и целями Школы, социальным заказом, реализуемой программой развития. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.7. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результатами труда, не допускается.

**3. Порядок назначения стимулирующих выплат.**

3.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам по результатам труда согласуются с Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный порядок управления, с учетом мнения профсоюзного комитета, по представлению директора школы.

3.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (годовой), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

3.3. Для обеспечения объективности оценки учебные достижения учащихся предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся – результаты ЕГЭ и ОГЭ, результаты Всероссийской олимпиады школьников и т.п.

3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в августе производится подсчет баллов за учебный год по всем показателям (критериям), отраженным в Портфолио педагогических работников. После подсчета баллов для оценки результативности работы специальной комиссией Школы (директор школы, члены администрации, председатель профкома, члены педколлектива) составляется итоговый сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

3.5.Порядок заполнения оценочных Портфолио для составления итоговой ведомости:

3.5.1. Каждому работнику учреждения выдается Портфолио, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по критериям (составлены на основе **Положения «О выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 4» городского округа Шуя Ивановской области ).**

3.5.2. Заполненные работниками Портфолио передаются курирующему заместителю директора по учебно-воспитательной работе, Портфолио заместителей директора рассматриваются непосредственно директором школы.

3.5.3. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и курирующим заместителем директора, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ. Комиссия выставляет количество баллов путем открытого голосования с записью итогов голосования в протокол заедания комиссии, в Портфолио.

3.6. Директор школы в августе текущего календарного года представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для начисления стимулирующих выплат.

# 3.7. Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается Регламентом государственного – общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ № 4»)

3.8. Определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера конкретному работнику Школы производится следующим образом:

- производится подсчёт баллов, насчитанных каждому работнику за период, за который устанавливается выплата стимулирующего характера;

- общий объем стимулирующего фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, (за вычетом суммы, предназначенной для единовременного премирования и материальной помощи) делится на сумму подсчитанных баллов, таким образом определяется денежный вес (в рублях) одного балла;

- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

3.9. Размер ежемесячных стимулирующих выплат работникам Школы в денежном выражении устанавливается приказом директора школы с 01 сентября по 31 августа текущего календарного года. Денежное выражение балла корректируется

3.9. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются учредителем Школы.

**4. Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии)**

4.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя также единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Школы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда представляет собой разницу между утвержденным в плане финансово-хозяйственной деятельности и фактически использованным фондом оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда определяется на основании отчета по экономии фонда оплаты труда, который представляется ежемесячно директору школы бухгалтерией.

4.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам школы по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год производятся на основании приказа директора школы по согласованию Управляющим советом Школы.

Директор школы представляет членам Управляющего совета аналитическую информацию о показателях  деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

4.4. При определении показателей и условий премирования работников школы могут учитываться:

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период, достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- непосредственное результативное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- добросовестное и качественное выполнение дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;

- личное участие работника в подготовке школы к новому учебному году, превышающее его должностные обязанности;

- успешное участие работника в муниципальных, региональных и иных профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях как на базе школы, так и за её пределами;

- успешное участие школьных команд, отдельных учащихся в муниципальных, региональных и иных конкурсах, соревнованиях, конференциях и тому подобных мероприятиях как на базе школы, так и за её пределами;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы, реализующих программу развития школы;

- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- иные основания, связанные с результативностью образовательной деятельности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5. Единовременное премирование работников Школы может производиться на основании приказа директора школы

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику День учителя;

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.6. При наличии показателей и условий премирования работников  школы, перечисленных в пп.4.4., 4.5. настоящего Положения основанием для непредставления работника к премированию является следующее:

- нарушение Устава МОУ «СОШ №4», Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, приказов и распоряжений директора школы;

- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся на нарушение работником норм педагогической этики;

- не снятое на дату подписания приказа о выдаче премий дисциплинарное взыскание.

4.7. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

4.8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся выплаты работникам за награждение Почётной грамотой Губернатора Ивановской области, Почётной грамотой главы городского округа Шуя и др. согласно Положениям об этих грамотах.

4.9. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях со школой на дату подписания приказа о выплате премии.

4.10. Премии за определенный период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.11. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

**5. Материальная помощь.**

**5.1.** За счёт средств экономии фонда оплаты труда работникам Школы может быть выплачена материальная помощь - дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;

- несчастный случай (пожар, кража, травма и т.п.);

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

- тяжёлое финансовое положение;

- вступление в брак;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Школы с приложением соответствующих документов.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается Управляющим советом Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6. Заключительное положение.**

6.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен