**УТВЕРЖДАЮ: СОГЛАСОВАНО:**

Директор МКОУ Предс. профкома МКОУ

«Карабудахкентская СОШ №5» «Карабудахкентская СОШ №5»

Карабудахкентского района Карабудахкентского района

\_\_\_\_\_\_\_ Ильясова Н.М. \_\_\_\_\_\_\_\_ Абдулхаликова Б.А.

09.09.2018г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения МКОУ «Карабудахкентская средняя общеобразовательная школа №5»**

**МО «Карабудахкентский район» Республики Дагестан.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, статьи 29.41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, статъя 144 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон от 6 октября 2003г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», с Законом РД от 7.04.09г. №25 «О новых системах оплаты труда работников госучреждений РД», постановлением Правительства РД от 28.04.09г № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников госучреждений РД» постановлением главы администрации МО «Карабудахкентский район» №611, 618, 639 сентябрь 2009г.

1.2. Главная цель выплат стимулирующего характера – стимулирование работников общеобразовательного учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.

Система стимулирующих выплат педагогическим работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» включает в себя:

а) поощрительные выплаты по результатам труда ;

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5», по результатам труда производится руководителем МКОУ по согласованию с комиссией по определению стимулирующих выплат (в том числе председателем профкома).

1.4. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ОУ» утверждается приказом руководителя.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» устанавливается на основании приказа руководителя ОУ.

1.6. Установление условии премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Руководителю общеобразовательного учреждения виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера определяется муниципальным органом управления образования Карабудахкентского района.

1.8. В случае, если данная часть стимулирующих выплат работникам (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим советом учреждения и профсоюзной организацией, перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

**2**.**Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

.Стимулирующий фонд оплаты труда делится на следующие части:

–Доля 5% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на единовременные выплаты работникам: на материальную помощь, на премирование работников.

- Из стимулирующего фонда оплаты труда сумма одной ставки распределяется между заместителями директора по УВР.

(В случае, если 5% доля стимулирующих выплат, не будет выплачена по тем или иным причинам полностью, допускается, по согласованию с Управляющим советом, перераспределение средств внутри учреждения).

1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

За звание «Почётный работник общего образования РФ» - 20 % от ставки.

За звание « Заслуженный работник» - 8 % от ставки.

- за результаты работы за год;

- за результаты работы за полугодие;

- за результаты работы за четверть;

- за результаты работы за месяц;

- единовременные премии.

1.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

• выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

• проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

• выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

• выдвижение и воплощение творческих идей в области деятельности работника;

• участие и высокий результат (призовое место, номинация) в конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Классный классный».

2.Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь:

. к юбилейным датам;

• в связи с наступлением знаменательного события;

• в связи с продолжительной болезнью.

3. Работникам выплачивается премия к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника Отечества.

2.2. Выплаты за результаты работы за год.

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы ежемесячно производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, изложенных в приложении №1.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая максимальная сумма баллов -100

Для измерения результативности труда работников учреждения по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.

3. **Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно- воспитательной работы), нарушение педагогической этики.

6. Детский травматизм по вине работника.

7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

9. Наличие конфликтов (необоснованных жалоб работника), не разрешённых на школьном уровне.

4. **Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.**

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются: • единые процедура и технология оценивания; • достоверность используемых данных; • соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.2.Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, 5 конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

• региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

• региональная программа мониторинговых исследований.

4.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

4.4. Структура оценки состоит из 7 блоков

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели**  **(критерии К)** | **Расчёт показателя** | **Шкала** | **Источник информации** |
| **Протокол эксп. комиссии школ утв. директором ответсвенность за достоверность информации возлагается на зам. директора по УВР.** |
|
| **Результаты вне учебной деятельности обучающихся** | **К 3**  **Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде (включая начальные классы)** | **Количество победителей, призёров**  **Район.**  **I место-6000**  **II место-3000**  **III место-2000**  **Регион.**  **I место-10000**  **II место-5000**  **III место-3000** |  | **Школьный уровень**  **Протокол и приказ об итогах**  **Муниципальный уровень**  **Протокол и приказ по итогам олимпиад**  **Региональный уровень**  **приказ по итогам олимпиад**  **федеральный уровень**  **приказ по итогам олимпиад** |
| **Выполняет дополнительный объем работы** | **К 19 Является руководителем МО школы** | **Осуществляет работу по повышению теоретического, научно - методического уровня учителей, обобщает и распространяет передовой опыт учителей работает над развитием темы, над которой работает школа.** | **МС, МО – до 10 баллов** | **Наличие соответствующей документации** |
|  | **К 22 Организаторы ОГЭ и ЕГЭ** |  | **Баллы устанавливаются с учетом количества экзаменов и расстояния от населенного пункта да ППЭ** | **Премия 2000 тыс.руб. каждый ЕГЭ,ОГЭ.** |
|  | **К23 Участие в работе комиссий, экспертных групп, члена жюри** |  | **Школьный уровень: 2 балла**  **Муниципальный уровень:5 балла**  **Региональный уровень: 8 балла** | **Приказы по ОУ, УО** |

**5. Порядок расчета стимулирующих выплат**.

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.

2. Находится сумма баллов всех педагогических работников.

3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланировано ежемесячно.

1.1. Единовременное премирование работников учреждения

1.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области образования;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы.

1.3. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется за счет средств, указанных в пункте \_\_. настоящего положения ( директорский фонд для разовых выплат), оставшихся после установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера за результаты их работы за полугодие.

1.4. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты согласованный с Управляющим советом учреждения.

1.5. Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок целесообразно по согласованию с управляющим советом школы определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

**6. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ.**

1. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МОУ, проводимых на основаниях утвержденных критерий и показателей.

2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ ведется с участием комиссии по определению стимулирующих выплат школы, что обеспечивает гладкость и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3. В системе государственно – общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МКОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, в результате самооценки работников МКОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей.

4. Руководитель МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» представляет в комиссию ОУ портфолио педагогических работников , являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части ФОТ ежемесячно и соответственно устанавливать размеры стимулирующих выплат ежемесячно.

5. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании работников МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» устанавливается данным Положением (раздел 3, Регламент участия Совета ОУ в распределении стимулирующей части ФОТ работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5».

6. Поощрительные выплаты из стимулирующей части ФОТ работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» осуществляется в виде премии или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется ежемесячно, а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5». Выплата осуществляется ежемесячно. Выплаты стимулирующих надбавок и премии осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

7. Стимулирующие надбавки и премии по результатам труда выплачиваются работникам за выполнение следующих работ:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников образовательных учреждений по реализации программ развития образовательного учреждения. (Прилагаются).

8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда, работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» 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 самостоятельно.

9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ *ст.*) складывается из ФОТ на выплату надбавок по результатам труда (ФОТ *надб.* ) .

10. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работникам МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» ежемесячно 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, набранных каждым работником. Полученное количество баллов складывается и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

11. Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату надбавок запланированной на отчётный период делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника МКОУ, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику ежемесячно.

12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части ФОТ МКОУ производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера поощрительных выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части ФОТ.

13. Стимулирующий ФОТ определяется в виде 21% от общего ФОТ МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5».

**7. Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ.**

1. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей оценки деятельности работников МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5», указанных в таблице ( в приложении № 1.2,3,4.) осуществляет рабочая группа (в дальнейшем комиссия) созданная приказом ОУ для подсчета баллов профессиональной деятельности работников МКОУ(к3, к19, к22,к23).

2. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга, профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности работников МКОУ.

3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, и утверждает его на своем заседании, согласовав предварительно с Советом ОУ. Работники МКОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4. С момента опубликования оценочного листа в течение 5-ти дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работников может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением, но также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение

5 – ти дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженная в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

7. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии, по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ МКОУ «Карабудахкентская СОШ №5» ежемесячно.

После принятия решения комиссии ОУ об их согласовании издается приказ руководителя МКОУ об утверждении размеров надбавок и премий по результатам работы работникам МКОУ на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

**8. Другие вопросы оплаты труда.**

1. Работнику МКОУ при наличии экономии формы оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием (юбилеем), смертью близких родственников (родителей работника, мужа, жены, детей) , утратой жилья, имущества, в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

2. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя МКОУ.