

Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
МАОУ СОШ № 4

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 4 г. Томска (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы, введении новых ФГОС.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, школы регулирующими вопросы оплаты труда, решением общего собрания трудового коллектива (протокол № от 11.09.2017г.).

1.3 Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам школы за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, заданных новыми ФГОСами, высокое качество работы, интенсивность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.4 Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера работника определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы.

1.5 Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается Управляющим советом школы или с учётом мнения выборного органа работников школы.

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

2. Виды материального стимулирования

2.1 В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- премии.

2.2 Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности и качества в работе, за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, интенсивность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за методическую и инновационную деятельность. Размер надбавки устанавливается в соответствии с Приложением № 4 Положения ОТ по согласованию с профсоюзным комитетом школы с учётом имеющихся финансовых средств.

2.3. Стимулирующие выплаты, осуществляющиеся в виде премий, устанавливаются на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период (учебная четверть), согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МАОУ СОШ № 4 г. Томска (Приложение №5);

2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии результатов работы каждого работника школы показателям качества их работы, определённых данным Положением ежемесячно,

2.5. Премии выплачиваются (определяются Положением о премировании Профсоюзной организации);

2.5.1. персональные надбавки, указанные в Приложении 3,4

2.5.2. в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;

2.5.3. в связи с юбилейными датами: 50, 55, 75 лет – женщины, 50, 60, 75 лет – мужчины.

3. Формирование фонда стимулирования школы

3.1 Формирование фонда стимулирования школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

3.2. Фонд стимулирования школы формируется из следующих источников:

- часть основного фонда оплаты труда школы на стимулирующие выплаты из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования;
- фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, молодой учитель предусмотренные ст.21,22 Закона Томской области от 12.08.2013 г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ из средств межбюджетных трансфертов, по итогам работы школы за предыдущий оцениваемый период.

4. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат

4.1. Работникам школы (за исключением директора школы) **может** устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера определяется данным Положением для всех работников за исключением директора школы и работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 6 000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается

- за работу в условиях высокой эмоциональной и физической нагрузки;
- за выполнение наиболее сложных и важных видов работ.

4.2. Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности и качества в работе, за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, интенсивность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за методическую и инновационную деятельность на учебный год, или время выполнения порученного объема работ с ежемесячной выплатой. Надбавка может носить, как ежемесячный характер, так и быть единовременной. Размер надбавки устанавливается в соответствии с Приложением № 4 данного Положения по согласованию с профсоюзным комитетом школы с учётом имеющихся финансовых средств.

4.3. Премирование работников школы проводится

4.3.1. в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;

4.3.2. в связи с юбилейными датами: 50, 55, 75 лет – женщины, 50, 60, 75 лет – мужчины;

4.3.3. предусмотренное пунктом 2.5.1. данного Положения.

4.4. Оставшиеся средства после стимулирующих выплат, предусмотренных п.п. 4.2, 4.3.1., 4.3.2. распределяются в соответствии результатов работы каждого работника школы показателям качества их работы, определённых данным Положением для педагогических работников и УВП - ежемесячно, для МОП – один раз в отчётном периоде, с учётом результатов работы в предшествующей четверти. В особых случаях стимулирующие выплаты для МОП могут выплачиваться **ежемесячно** Стимулирующие выплаты осуществляющейся в виде премий, устанавливаются на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период (учебная четверть), согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности МАОУ СОШ № 4 г. Томска. Надбавки за результативность (п.4.2.) отличается от

премий данного пункта тем, что они устанавливаются на определённый срок и выплачивается ежемесячно в одинаковом размере, а не зависит от баллов.

4.4.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4.2. Размер выплат устанавливается в соответствии критериям для категорий работников по методике соответствующей п. 5 данного Положения.

4.4.3. Размер выплат конкретного работника школы может быть снижен при наличии административного взыскания: замечание – 25%, выговор – 50%. При наличии повторного административного взыскания в течении одного учебного года – 100%.

4.8. Отмена стимулирующих надбавок или снижение их размера определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей на действия работника школы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

5.1. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда приходящаяся на премирование работников школы в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с показателям качества их работы распределяется в следующем отношении: не менее 70% педагогический и учебно-вспомогательный персонал, непосредственно участвующий в образовательном процессе, не более 30% прочий персонал.

5.2. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Получение каждым сотрудником Карты самооценки профессиональной деятельности работников и качество их работы утвержденной Управляющим советом школы (Карта самооценки используется, как дополнительная форма сбора информации об интенсивности работы сотрудников, и может при желании сотрудника **не использоваться**) Форма Карты самооценки утверждена на общем собрании трудового коллектива от 11.09.2017 г..
2. Изучение показателей, рефлексия.
3. Самооценка качества труда (в течение 1 недели; сроки строго регламентированы приказом по школе).
4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения совместной комиссией.
5. Вынесение решения протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего фонда.

5.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера назначается приказом директора школы. В комиссию включаются члены администрации и профсоюзного комитета школы. В структурных подразделениях школы могут создаваться подкомиссии, результаты работы которых выносятся на заседание совместной комиссии, и носят рекомендательный характер (Подкомиссии: МО учителей математики – отв. Веденева И.Н; МОП – отв. Андреева Н.Д..)

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

5.4. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплата труда работает один раз в квартал (январь, апрель, октябрь), оценивается работа сотрудников за предыдущие месяца:

- заседание комиссии в январе месяце оценивается работа сотрудников за период октябрь- декабрь предыдущего года, с выплатой с января текущего года;

- заседание комиссии в апреле месяце оценивается работа сотрудников за период январь-март, с выплатой с апреля текущего года;
- заседание комиссии в апреле месяце оценивается работа сотрудников за период апрель- сентябрь, с выплатой с октября текущего года;

5.5. Комиссия составляет рейтинговую таблицу всех работников в баллах, с учетом самооценки работника, оценки деятельности работника администрацией школы, утверждает итоговый балл на своем заседании и доводит информацию до сведения работников. С момента доведения до сведения работника оценочного листа, он в течение 1-2 дней вправе подать апелляцию на результаты оценки его деятельности, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное или устное заявление о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 2 дней решение комиссии об утверждении рейтинговой таблицы вступает в силу.

5.6. Рейтинговая таблица, подписанная её членами, присутствующими на заседании направляется в Управляющий совет школы, для согласования.

5.7. Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии показателям качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 4.4. данного Положения, разделить на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес каждого балла.
- Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.
- В случае если стоимость балла по категории педагогический и учебно-вспомогательный персонал меньше, чем по категории прочий персонал, то денежный вес 1 балла для всех видов персонала определяется делением размера стимулирующего фонда на общее количество баллов.

5.8. Размер выплат сотрудников, относящихся к прочему персоналу (УВП И МОП) может устанавливаться в виде таблицы оценки качества работы УВП и МОП, заполняемой комиссией в составе: заместителя директора по ХР, заведующего хозяйством, председателя профсоюзной организации (членом профкома по согласованию) ежемесячно.

6. Заключительные положения.

6.1 Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2018 г.

6.2 Изменения в настоящее положение вносятся Управляющим советом по предложению Директора, педагогического совета или собрания трудового коллектива школы.

Критерии установления стимулирующих выплат работникам школы

1. Ежемесячные стимулирующие выплаты:

<u>За качество:</u>	
1.1. За квалификационные категории: - первая - высшая	За ставку заработной платы 1350 руб. 2025 руб.
1.2. За наличие: -ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); -ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); -кандидат в мастера спорта, мастер спорта (по основной должности);	500 руб. 700 руб. выплачивается по основной должности 500 руб.
1.3. За наличие отраслевых, государственных наград, званий у педагогических работников и АУП	
Государственные награды («Заслуженный», «Народный учитель и т.д)	2000 руб.
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения РФ» и равнозначные награды (Педагогические работники и АУП)	1000руб.
Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	500 руб.
1.4. Ежемесячная надбавка за педагогический стаж работы (педагоги +АУП) (по совокупности нагрузки)	от 0 до 3 лет – 500 руб. (лицам старше 35 лет) от 3 до 5 лет - 600 руб.; от 5 до 10 лет - 800 руб.; от 10 до 25 лет - 1000 руб.; выше 25 лет - 1000 руб.
1.5. Ежемесячная повышающая надбавка заместителям директора школы и заведующим структурным подразделением по итогам прохождения аттестации Положением о порядке аттестации заведующих структурного подразделения, заместителей директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 г. Томска	<i>при очередной аттестации:</i> 15% должностного оклада, если входе процедурных мероприятий аттестуемый набирает от 75% до 85% от возможного количества баллов, 25% должностного оклада, если входе процедурных мероприятий аттестуемый набирает свыше 85% от возможного количества баллов) <i>при внеочередной аттестации</i> 25% должностного оклада, если входе процедурных мероприятий аттестуемый набирает свыше 85% от возможного количества баллов).
1.6. Надбавки за выполнение функций классного руководителя - доплата за классное руководство	1800 рублей
1.7. За проверку тетрадей: По русскому языку и литературе, математике, в нач.классах По химии, физике, иностранному языку, черчению, биологии, истории, географии, информатике. По природоведение, МХК, ОБЖ, музыке, технологии	40 руб. (за 1 час) 30 руб. (за 1 час) 15 руб. (за 1 час)
1.8. За заведование учебными кабинетами: - спецкабинеты, мастерские, спортзалы - другие кабинеты	600руб. (за 1 каб.) 400 руб. (за 1 каб.)
1.9. Рецензирование рефератов и творческих работ учащихся	100р\ч
1.10. Стимулирующая доплата по показателям эффективности деятельности (в соответствии с Приложением 4 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников и АУП»)	Размер выплаты определяется набранным количеством баллов и наличием средств стимулирующего фонда

- Стимулирующие выплаты по п.1.1 – п.1.8. включаются в тарификацию работника.
- Стимулирующая доплата по п. 1.1. устанавливается работнику по результатам работы аттестационной комиссией, на срок действия квалификационной категории.
- Выплата по п.1.1. производится по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.
- Выплата по п.1.2 - ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.
- Выплата по п.1.3 - ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие отраслевых и государственных наград, устанавливается после получения и подтверждения соответствующей награды.
- Выплата по п.1.4. производится по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени. Ежемесячная надбавка назначается сроком на один учебный год, при проведении тарификации.
- Выплата по п.1.5 - ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 33 процентов от должностного оклада, пропорционально проработанному времени и объёму педагогической нагрузки по основной должности, для работников замещающих следующие должности:
 - 1) относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, утверждённой приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительные общеобразовательные программы;
 - 2) АУП (по должностям по которым назначается пенсия по выслуге лет).
- Стимулирующие выплаты по п.1.6 пересчитывается на 20 число каждого отчётного месяца пропорционально фактическому количеству обучающихся в классе.
- Стимулирующие выплаты по п.1.9 устанавливаются по результатам работы, по представлению руководителей соответствующих подразделений.
- Стимулирующие выплаты по п.1.10 определяются комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда один раз в квартал (Приложение №5) и выплачиваются ежемесячно.

2. Единовременные стимулирующие выплаты:

За достижения высокой результативности и качества в работе	
2.1. За результаты итоговой аттестации: - за каждого обучающегося, получившего на ГИА 100 баллов – - за каждого обучающегося, получившего на ГИА 90-99 баллов - - за каждого обучающегося, получившего на ГИА 80-89 баллов -	3 000 руб. 500 руб. 300 руб.
2.2. Наличие обучающихся - призеров <u>Всероссийской</u> предметной олимпиады школьников -школьный уровень при наличии победителей по уровню города (по данным ИМЦ);	(за один предмет, один уровень) 500руб
- уровень города	Победитель - 1500 руб. Призёр – 1000

- региональный	Победитель - 2500 руб. Призёр – 2000 руб.
- всероссийский уровень и выше	Победитель - 5000 руб. Призёр – 3000 руб.
За успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности	
2.3. Обеспечение выпуска 9-х, 11-х классов (классные руководители, учителя-предметники по предметам по выбору, педагог-психолог, социальный педагог, заместители директора школы)	В зависимости от количества обучающихся, наличия средств стимулирующего фонда, по согласованию с проф.комитетом школы, максимум 5000 руб.
За методическую и инновационную деятельность	
2.4. Призовые места в очных, очно-заочных профессиональных конкурсах (не влекущих денежного призового фонда : Учитель года, Педагогический Дебют и проч),	
- уровень школы	1 место – 3000 руб 2 место – 2000 руб 3 место – 1000 руб
- уровень города	10 000 руб + 100% за победу
- региональный уровень	15000 руб + 100% за победу
- всероссийский уровень	50 000 руб+ 100% за победу
2.5. По результатам методической и экспертной работы, экспериментальной и инновационной деятельности, участия в исследовательских проектах, в проблемных творческих группах, в работе федеральных, областных, муниципальных экспериментальных площадок, в инновационной и экспериментальной работа на уровне ОУ	В зависимости от степени участия и результата работы, наличия средств стимулирующего фонда, по согласованию с профсоюзным комитетом школы, максимум 5000 руб.
2.6. Премияльные выплаты по отдельным грантам, конкурсам (за счет средств, полученного гранта, призового фонда)	Размер премии определяется суммой гранта (призового фонда) и степенью участия педагога в проекте (программе).Порядок распределения средств устанавливается Советом учреждения.
Иные стимулирующие выплаты	
2.7. Премияльные выплаты к юбилейным датам: 50 лет – 55 - женщины, 60 лет - мужчины – 75 лет-	2000 руб. 3000 руб. 2000 руб По основному месту работы
2.8. Премияльные выплаты к праздничным датам	максимум 3000 руб. (размер выплаты определяется наличием средств стимулирующего фонда по согласованию с профсоюзным комитетом школы)
2.9. Рецензирование рефератов и творческих работ учащихся	100р/ч

Единовременные стимулирующие выплаты выплачиваются работнику непосредственно по факту наступления события или после получения документов, подтверждающих результат

