

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива
_____ Стецко И. А.
«___» _____ 2012 года

УТВЕРЖДАЮ

директор МАОУ СОШ № 2
_____ Заварухина В. А.
«___» _____ 2012 года

**Положение
о стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МАОУ СОШ № 2 пгт Серышево**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения Совета трудового коллектива школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

**2. Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника **за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в Приложении 1.**

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника **за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.**

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию работникам Школы:
-за высшую категорию – 3000 рублей;
-за первую категорию – 1500 рублей;

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы.

- За ведение школьного сайта – до 10000 рублей;
- За издание школьной газеты – до 3000 рублей;
- За подготовку и хранение театральных декораций и костюмов- до 2000 рублей;
- За оформление школы- до 7000 рублей;
- За апробацию новых программ, предметов, учебников- до 2000 рублей;
- За руководство МО- до 900 рублей;
- За победу и участие в конкурсе «Учитель года» - до 10000 рублей.
- За выполнение не свойственной работы (в зависимости от объема выполненных работ) до 60000 рублей
- За руководство творческими коллективами до 25000 рублей.
- Молодым специалистам до 4000 рублей

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления образовательным учреждением.

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.5. **Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.**

2.6. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители Совета трудового коллектива, представители органа самоуправления ОУ.

2.7. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

2.8. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

2.9. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом.

2.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

2.11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления ОУ.

2.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН и суммы, предусмотренной за выполнение конкретной работы, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$HE = (D * B) / M$ где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

2.13. Стимулирование работников образовательного учреждения, по должностям которых не предусмотрена критериальная база оценки качества и результативности настоящим положением, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

2.14. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, **не допускается.**

2.15. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей производится только по основной должности.

2.16. Размер стимулирующей части оплаты труда может быть увеличен за счет экономии фонда заработной платы.