Утверждаю:

Директор школы

А.Д.Судакова \_\_\_\_\_\_

Приказом №77 02.07.2008г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения Ушумунская средняя общеобразовательная школа**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», приказом Министерства образования и науки Амурской области от 23.05.2008 г № 1303, приказом отдела образования администрации Магдагачинского района № 180 от 30.05.2008 г и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.
   2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения Ушумунская муниципальная средняя общеобразовательная школа включает в себя:

а) поощрительные выплаты по результатам труда (премия и надбавки);

ежемесячные надбавки к окладу за выслугу лет педагогическим и руководящим работника образовательного учреждения, имеющие стаж в работе:

до 5 лет - 5%

от 5 до 10 лет - 9%

свыше 10 лет - 14%

б) надбавки за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, государственных наград.

Надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» педагогическим и руководящим работникам имеющим:

Первую квалификационную категорию - 15%

Высшую квалификационную категорию - 20%

в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии) (не менее 50% стимулирующей части)

* 1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам школы (кроме руководителя ОУ) по результатам труда производится руководителем ОУ по согласованию с Управляющим Советом школы. Определение размера выплат симулирующего характера по премированию, образованной отделом образования администрации Магдагачинского района.
  2. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения Ушумунская муниципальная средняя общеобразовательная школа» утверждается приказом руководителя ОУ на учебный год.
  3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы (кроме руководителя ОУ) устанавливается на основании приказа руководителя ОУ.
  4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1. **Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.**
   1. Размеры выплат из стимулирующей части фонды оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
   2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется с участием Управляющего Совета школы согласно Положению Управляющего Совета школы, утвержденного приказом директора ОУ заменить, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
   3. В системе государственно- общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем школы, результаты самооценки работников школы в соответствии с представленными руководителю школы отчетами работников школы, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Советом школы.
   4. Руководитель школы представляет в Управляющий Совет школы аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.
   5. Порядок рассмотрения Советом школы вопроса о стимулировании работников школы устанавливается данным Положением (раздел 3. Регламент участия Управляющего Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы).
   6. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонды оплаты труда работникам школы осуществляется в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется 1 раз в четверть, а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя ОУ. Выплата осуществляется ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам школы осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в приложении 1 к данному Положению.
   7. При распределении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам школы каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.
   8. Надбавки за ученую степень и государственные награды, а также премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам школы определяются следующим образом:

а) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работникам МОУ:

ФОТ надб. = ФОТ ст. – ФОТнагр – ФОТ прем.

б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы 1 раз в четверть 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.

Подсчет баллов для оценки результативности работы руководителя ОУ проводится отделом образования администрации Магдагачинского района.

в) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику 1 раз в четверть.

2.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

2.10.Размер премии работникам учреждения может быть сокращен с учетом качества их работы, личного вклада в общие результаты деятельности учреждения. Работник учреждения может быть лишен премии:

* За ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей.
* За невыполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих организаций и руководства администрации учреждения.
* За нарушение Инструкций по охране труда, ТБ и пожарной безопасности.

2.11. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда, образовавшаяся по концу года остается в образовательном учреждении.

**3. Регламент участия Управляющего Совета школы в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.**

3.1.Управляющий Совет школы в соответствии с Положением УС утвержденного приказом директора школы участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы (кроме руководителя школы)

3.2. Управляющий Совет школы имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно – общественной оценки деятельности руководителя ОУ со стороны трудового коллектива школы, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального Управляющего Совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим Советом школы 1 раз в полугодие в течение года на заседаниях. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего Совета школы.

3.4. На заседаниях Управляющий Совет школы рассматривает и согласовывает:

* Итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период в котором администрацией школы должны быть отражены полученные в размере осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы ( кроме руководителя ОУ)
* Денежный вес одного балла.
* Рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий.

3.5. Решения Управляющего Совета школы принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом УС.

3.6. Управляющий Совет школы вправе создавать специальную комиссию, в которую входит руководитель ОУ, члены УС, а также представители методического совета, совета трудового коллектива (или иного аналогичного органа школы) и (ли) профсоюзной организации.

3.7. В комиссию из числа членов УСМ обязательно включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формирует и осуществляет свою деятельность решением УС в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего Совета. Управляющий Совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

3.8.В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим Советом и администрацией школы совместно.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письмо заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работникам может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.12.Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

3.14. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персоналу размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период и данные по размерам премий рассматриваются на заседании УС по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы 1 раз в полугодие. После принятия решения Ус об их согласовании издается приказ руководителя ОУ об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам школы на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода)