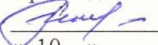


УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №4»
 Л.Ю.Афонина
« 10 » 01 2020 г.
Приказ № 1 от 10.01.2020г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 И.Н. Коннова
« 10 » 01 20 20 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 ГОРОДА ВЯЗНИКИ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с учетом изменений (постановление № 1763 от 12.12.2014 года).

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения Управляющего совета. Решение по данному вопросу закрепляется в решении Управляющего совета.

Локальным нормативным актом является утвержденное в установленном порядке настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) с приложениями.

В приложении отражаются критерии и показатели качества и результативности труда работников учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы

2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основании критериев и показателей, установленных разделом III настоящего положения.

2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы производится два раза в год, что позволяет вычитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря текущего года, второе полугодие - с 01 января по 31 августа.

2.3. На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены в период с 01 по 20 сентября, на второе полугодие - с 01 по 20 января текущего года.

2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора учреждения.

Диагностическая карта оценивания качества профессиональной деятельности учителей

№	Критерий / Название блока	№	Диагностика	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1 Б Л О К	Результатив- ность учебной работы	1	Кол-во обучающихся, получивших 4,5 за четверть, полугодие	<p>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов.</p> <p>По предметам второй категории сложности (литература, МХК, история, обществознание, экономика, естествознание, география, биология, информатика и ИКТ): 70%-100% - 10 баллов; 60%-69% - 8 баллов; 55%-59% - 6 баллов; 50%-54% - 4 балла</p> <p>По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл</p>	10
		2	Результаты итоговой аттестации: а) ЕГЭ в 11-х классах (выше 70 баллов); б) Государственная итоговая аттестация в 9-х классах в новой форме (кол-во 4 и 5).	<p>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, информатика и ИКТ): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов;</p> <p>По предметам второй категории сложности (литература, история, обществознание, география, биология): 70%-100% - 10 баллов; 60%-69% - 8 баллов; 55%-59% - 6 баллов; 50%-54% - 4 балла</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл</p>	10
			Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований	<p>Областной уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 2-4 балла Школьный уровень – 0,5-1,5 балла</p>	5

				Итого по блоку	25
2 Б Л О К	Методическая работа	1	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий	Российский, Областной уровень – 5 баллов, Муниципальный уровень-3 балла, Школьный уровень – 2 балла	5
		2	Прохождение курсов повышения квалификации	В объёме 144 часов – 3 балла В объёме 72 часов – 2 балла В объёме 36 часов – 1 балл	3
		3	Участие в профессиональных конкурсах	5 баллов	5
		4	Работа по авторским программам, утверждённым на методическом совете школы, КМЦ, АПК	За каждую вновь разработанную и используемую в работе программу – по 4 балла	4
		5	Выступления на педагогических советах, ШМО, РМО, семинарах, конференциях	За выступление на муниципальном уровне - 3 балла За выступление на школьном уровне - 2 балла	5
		6	Наличие опубликованных работ	Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах – по 5 баллов	5
		7	Работа экспертом	Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников– 3 балла Работа экспертом при проверке работ на ЕГЭ– 3 балла	6
				Итого по блоку	33
3 Б Л О К	Внедрение современных информационных и образовательных технологий	1	Активное внедрение инновационных образовательных технологий, в том числе информационных	Систематическое (не реже 1 раза в неделю) – 5 баллов; Периодическое (не реже 1 раза в месяц) – 3 балла; Изредка (не реже 1 раза в четверть) – 1 балл	5
		2	Применение здоровьесберегающих технологий	Систематическое – 2 балла; Периодическое – 0,5 балла	2
		3	Работа по ФГОС. Вовлечение учащихся в создание проектов, презентаций.	Школьный уровень – 1 балл Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень - 4 балла Всероссийский уровень – 6 баллов	6
				Итого по блоку	13
4 Б Л О	Внеурочная деятельность	1	Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла	4
		2	Индивидуальная и	Систематическое /не реже 1 раза в	4

К			дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися	неделю/– 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла	
		3	Проведение внеклассных мероприятий	За каждое подготовленное и проведённое мероприятие в качестве организатора – 5 баллов; За помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объёма оказанной помощи	5
		4	Организация экскурсий, поездок	По 5 баллов каждому ответственному по приказу <u>учителю</u>	5
		5	Дополнительная работа классного руководителя	От 1 до 5 баллов в зависимости от объёма дополнительной работы (Оценивается работа классного руководителя с детьми «группы риска», активность классного коллектива при участии в различных мероприятиях и прочее)	5
Итого по блоку					23
5 Б Л О К	Исполнительская дисциплина	1	Своевременное заполнение строгой отчетности (классных журналов, личных дел). Представление рабочих программ и календарно-тематического планирования.	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов	2
		2	Предоставление планов и анализа работы ШМО.	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов	2
		3	Дежурство на этаже, в столовой, на массовых мероприятиях.	Регулярное и неформальное – 2 балла Формально с нарушениями – снимается 2 балла	2
	Итого по блоку				
ИТОГО					100

90-100 баллов – 50%

45-89 баллов – 25%

25-44 баллов – 15%

5-25 баллов – 5%

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителей директора по учебной и воспитательной на указанный период следующие:

- организация предпрофильного и профильного обучения – **5% от должностного оклада**
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы - **5% от должностного оклада**
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся в форме ЕГЭ – **10% от должностного оклада**
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса – **10% от должностного оклада**
- сохранение контингента учащихся – **15% от должностного оклада**
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения – **15% от должностного оклада**
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – **5% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, справок и т.д.) – **10% от должностного оклада**
- проведение на высоком методическом уровне семинаров, педагогических советов, совещаний при директоре, праздников, презентаций и т.д.) – **10% от должностного оклада**
- отсутствие правонарушений среди обучающихся – **15% от должностного оклада**
- отсутствие травматизма среди учащихся и членов коллектива – **10 % от должностного оклада**

3.1.1. Критерии для расчета выплат из средств, поступающих на счет школы от оказания платных услуг (внебюджет):

- за работу на группе по присмотру и уходу за детьми – до **20 % от должностного оклада.**

3.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителя директора по АХЧ на указанный период следующие:

- обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий в помещениях – **10% от должностного оклада**
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности, пропускной режим – **50% от должностного оклада**
- отсутствие предписаний надзорных органов – **10% от должностного оклада**
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - **15% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.) – **5% от должностного оклада**
- внедрение здоровьесберегающих технологий (снижение больничных листов среди техперсонала) – **10% от должностного оклада**
- отсутствие травматизма среди учащихся и членов коллектива – **10 % от должностного оклада**
- ведение кадровой работы в школе (личные дела, трудовые договора, трудовые книжки и т.д.) – **25% от должностного оклада**

3.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагога-психолога и социального педагога на указанный период следующие:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися – **5% от должностного оклада**)
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – **5% от должностного оклада**
- высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений – **10% от должностного оклада**
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних – **5% от должностного оклада**
- активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса – **5% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.) – **5% от должностного оклада**

3.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагога-библиотекаря на указанный период следующие:

- высокая читательская активность обучающихся – **5% от должностного оклада**
- пропаганда чтения как формы культурного досуга – **5% от должностного оклада**
- участие в школьных и городских мероприятиях – **5% от должностного оклада**
- оформление тематических выставок – **5% от должностного оклада**
- выполнение плана работы библиотекаря – **2% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.) – **3% от должностного оклада**

3.5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ работников учебно-вспомогательного персонала:

- проведение генеральных уборок раз в месяц – **10% от должностного оклада**
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений – **10% от должностного оклада**
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – **10% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины – **10% от должностного оклада**
- подготовка школы к новому учебному году – **50 % от должностного оклада**
- интенсивность работы (увеличение объема обслуживаемой территории, дежурство в выходные дни, ремонтно-строительные работы, сборка мебели, сантехнические работы, с электрооборудованием, обустройство школьной территории: скашивание травы, чистка снега) - до **200% от должностного оклада**
- сложность и напряженность в работе (ненормированный рабочий день, кровельные работы, покраска, побелка стен и потолков, вывоз мусора, настройка и наладка технического оборудования школы) – до **200% от должностного оклада**

3.5.1. Критерии для расчета выплат из средств, поступающих на счет школы от оказания платных услуг (внебюджет):

- за работу на группе по присмотру и уходу за детьми – до **40% от должностного оклада**.

3.6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ работников столовой на указанный период следующие:

- качественное приготовление пищи – **5% от должностного оклада**
- увеличение количества питающихся – **5% от должностного оклада**

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений – **5% от должностного оклада**
- своевременное оформление отчетности – **5% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины – **5% от должностного оклада**
- интенсивность работы (особый режим работы, увеличение объема приготовления пищи, проведение генеральных уборок) до **20% от должностного оклада**

3.6.1. Критерии для расчета выплат из средств, поступающих на счет школы от оказания платных услуг (внебюджет):

- за работу на группе по присмотру и уходу за детьми до **40% от должностного оклада.**

3.7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для секретаря учебной части на указанный период следующие:

- своевременное оформление учетно - отчетной документацию – **15% от должностного оклада**
- высокий уровень исполнительской дисциплины – **10 % от должностного оклада**
- качественная подготовка документации к педагогическим семинарам, совещаниям и т.д. – **10% от должностного оклада**
- интенсивность работы (своевременное ведение банка данных в школе, ведение кадровой работы (трудовые книжки, личные дела, оформление приема и увольнения на работу и т.д., ведение учета военнообязанных) до **150% от должностного оклада**

3.8. Обязательные выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом:

3.8.1. Классное руководство:

- наполняемостью 25 чел. и меньше – 2700 рублей от должностного оклада
- наполняемостью свыше 25 человек – 4000 рублей от должностного оклада

3.8.2. За проверку тетрадей:

- учителям русского языка и литературы – 20% от должностного оклада с учетом учебной нагрузки
- учителям математики – 20% от должностного оклада с учетом учебной нагрузки
- учителям начального звена – 10% от ставки заработной платы
- учителям иностранного языка – 5 % от должностного оклада с учетом учебной нагрузки

3.8.3. За заведование учебными кабинетами и мастерскими:

- за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, музеями – 10 % от должностного оклада
- за заведование кабинетом информатики – 20% от должностного оклада
- за заведование складскими помещениями – 20% от должностного оклада

за заведование мастерскими:

- за заведование одной мастерской – 15% от должностного оклада
- за заведование двумя мастерскими – 30% от должностного оклада

за заведование спортивными залами:

- одним спортивным залом – 15% от должностного оклада
- двумя спортивными залами – 30% от должностного оклада

3.8.4. За заведование учебно-опытными участками:

- площадью менее 0,5 га – 10% от должностного оклада

3.8.5. За звание «Заслуженный учитель РФ»- 20% от должностного оклада с учетом учебной нагрузки

3.8.6. За заведование ШМО – 5 % от должностного оклада

3.8.7. За руководство образовательным центром «Физическая культура, ОБЖ, ПДО спортивного направления – 10% от должностного оклада

3.8.8. За руководство проекта «Развитие предпринимательского мышления обучающихся Вязниковского района через создание бизнес школы выходного дня» – 15% от должностного оклада

3.8.9. За руководство образовательным центром «Общественные науки. История. География. Обществознание» – 10% от должностного оклада

4. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы, в том, числе включающую в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом,

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.

4.1. Ведение протоколов педагогических советов – **5 %** от должностного оклада

4.2. Работа по организации горячего питания учащихся – **10%** от должностного оклада

4.3. Руководство школьным научным обществом учащихся – **5%** от должностного оклада

4.4. Работа со школьным сайтом – **20%** от должностного оклада

4.5. Работа с учащимися категории риска, трудными детьми и семьями, находящимися в социально-опасном положении – **10%** от должностного оклада

4.6. Выполнение воспитательной работы в школе – **до 45%** от должностного оклада,

4.7. Ведение профсоюзной работы в школе – **10%** от должностного оклада,

4.8. Выполнение обязанностей диспетчера (составление расписания, дежурства учителей) – **20%** от должностного оклада,

4.9. Организация подвоза учащихся – **5%** от должностного оклада

4.10. За выполнение обязанностей начальника лагеря в учебный и летний период до **20%** от должностного оклада,

4.11. За проектную деятельность до **20%** от должностного оклада

4.12. За подготовку победителей и призеров предметных олимпиад и конкурсов школьного, муниципального, областного и Всероссийского уровней в денежном эквиваленте от 1 000 рублей до 15 000 рублей.

5. Доплата за высокое качество обучения, интенсивность работы, способствующая повышению качества учебно-воспитательного процесса:

5.1. Ведение базы данных олимпиадного движения - 10 % от должностного оклада,

- мониторингов «БАРС, СЭМОУ, мероприятия по энергосбережению - **20%** от должностного оклада,

5.2. Работа по ФГОС – **20%** от должностного оклада,

5.3. За активное использование и внедрение современных образовательных и информационных технологий – **50%** от должностного оклада,

5.4. За особые условия труда (большая наполняемость классов) – **20%** от должностного оклада,

5.5. Неделение на группы - **5%** от должностного оклада.

6. Порядок установления разовых выплат (премии):

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов работы учреждения. В учреждении применяется

индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период: месяц, квартал, полугодие, год.

6.1. Основанием для начисления премии служат:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий с педагогами, учащимися;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- за достижение высоких результатов деятельности;
- укрепление учебно-методической базы;
- качественная организация питания детей;
- качественная подготовка школы и территории к новому учебному году;
- сохранность имущества;
- содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- по результатам смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации;
- выполнение планов деятельности в целом по школе;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по школе с учетом мнения представительного органа работников. Размер премии определяется в индивидуальном порядке в процентах от оклада или в абсолютных величинах при наличии средств стимулирующего фонда или экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Директор назначает из фонда оплаты труда учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, заданий, повышающих имидж школы, а также для поощрения работников к профессиональному празднику, Дню рождения школы, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и др.

Премии директору школы, заместителям директора выплачиваются на основании приказа по управлению образования администрации района. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия за определенный период не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7. Иные выплаты

7.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника (близкого родственника работника при его смерти) и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и Управляющего совета от 50% до 100% от должностного оклада или в количественном выражении (в рублях) от 500 рублей до 10000 рублей за счет фонда экономии заработной платы.

Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат работник в связи:

- со свадьбой,
- с юбилеем (50 лет, 60 лет),
- со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

- с необходимостью длительного лечения работника, его детей;
- с обучением сотрудника по профилю учреждения;
- с трудным материальным положением;
- и др.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора учреждения.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При отработке работниками учреждений месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству, компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени».

8. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат

Выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- в связи с прекращением выполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, ее результативности.
- отсутствие экономии стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №4»
- обоснованной жалобы со стороны участника образовательного процесса.