|  |
| --- |
| **Положение об установлении надбавок и доплат (стимулирующих выплат)  к должностным окладам работников из стимулирующей части фонда оплаты труда и специального фонда оплаты труда по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению средней общеобразовательной школе № 166 имени А.А.Микулина городского округа Самара**  **1. Общие положения**  1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с      постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;      постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;      постановлением Правительства Самарской области от 27 июля 2007 года № 118 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;      постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;      приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;      Постановление Правительства Самарской области от 26.05.2011 г. № 204 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».      Постановлением   Правительства   Самарской  области от 21.03.2013г  № 107 « О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области  1.2. Настоящее Положение, утвержденное в установленном порядке, является локальным нормативным актом.  1.3. Настоящее Положение вводится с целью материального стимулирования работников к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду, исходя из целей и задач, социального заказа, реализуемой школой образовательной программы.  1.4. Школа,  (с учетом Постановлений указанных в 1.1.),  вправе самостоятельно устанавливать:  1.4.1. размеры надбавок и доплат из специального фонда оплаты труда;  1.4.2. размеры стимулирующих выплат из стимулирующей части  фонда оплаты труда.  1.5. Надбавки и доплаты, стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах соответствующих частей фондов оплаты труда на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.  1.6. Размер надбавок и доплат, стимулирующих выплат может быть изменен или отменен при ухудшении или улучшении качества работы, либо при нарушении трудовой дисциплины, окончании сроки действия доплат, окончании выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты; отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.  1.7. Источником финансирования надбавок и доплат, стимулирующих выплат, являются бюджетные средства:  v Специальной части  фонд оплаты труда в размере не более 23% от базового фонда оплаты труда работников;  v стимулирующий части  фонда оплаты  труда в размере не более 21,1% от фонда оплаты трудас 01.09.2013 и не более 21% с 01.10.2013года;  v общая экономия по фонду оплаты труда.  1.8. Доплаты и надбавки, выплаты определяются:  1.8.1. либо повышающими коэффициентами;  1.8.2. либо в суммовом выражении;  1.8.3. либо в процентном отношении от ставки.  1.9. Настоящее положение принимается общим собранием трудового коллектива и вводится в действие с момента утверждения приказом директора школы и доводится до сведения всех работников школы.  1.10. Положение может быть пересмотрено, дополнено, изменено по решению Общего собрания трудового коллектива.  1.11. Положение распространяется на всех работников школы: постоянных, временных, совместителей.  1.12. Выплаты из специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда устанавливаются всем  работникам школы 2 раза в год с 01.09. по 31.12. текущего года и с 01.01.  по  31.08. нового года. Если в школе имеются учителя, принятые 1 сентября, то по истечению 6 месяцев работы им выплачивается надбавка из стимулирующей части оплаты труда по критериям, что приводит к изменению стимулирующей части у каждого учителя.  1.13. Общественный контроль за соблюдением порядка распределения стимулирующей и специальной части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией, в состав которой входят представители администрации МБОУ СОШ № 166 г.о.Самара (заместители директора по УВР, ВР), руководители методических объединений учителей, классных руководителей, председатель профсоюзного комитета школы, председатель Совета школы. Председателем комиссии по распределению выплат из стимулирующей и специальной части оплаты труда работникам является руководитель образовательного учреждения – директор МБОУ СОШ № 166 г.о.Самара.  **2. Предмет и цели.**  Настоящее положение о распределении доплат и надбавок (стимулирующих выплат) разработано в целях:  v совершенствования механизма нормативного финансирования и  направлено  на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала;  v повышением эффективности педагогического труда и качества образования;  v усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения;  v развития творческой активности;  v повышения качества образовательного процесса;  v закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов;  v материальной поддержки работников в особо затруднительных финансовых ситуациях;  v премирования работников за высокие достижения в труде.  **3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда.**  Из специальной части фонда оплаты труда производятся выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты в связи с исполнением работником трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах средств,  предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.  3. Специальный фонд оплаты труда включает в себя:  3.1. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы, при обучении отдельным предметам в отдельных параллелях.  3.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.  3.3. Выплаты, учитывающие квалификационную категорию директора, заместителей директора, главного бухгалтера.  3.4. Доплаты за классное руководство и работу с родителями составляют не менее 7% специального фонда оплаты труда и распределяются согласно балльной системы подсчета на основе Критериев оценки и методики расчета доплаты за работу классных руководителей. (Приложение 1).  3.5. Доплаты за заведование элементами инфраструктуры. Доплата устанавливается исходя из следующих суммовых выражений:      за учебные кабинеты (химии, физики, информатики, биологии) – 200 рублей;      за кабинеты (спортивный зал, тир) – 500 рублей;      за работу на пришкольном участке – до 4000 рублей ежемесячно  3.7. Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися из расчета стоимости одного часа учителя.  3.8. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:  3.8.1. Доплаты за руководство методическим объединением – 500 рублей ежемесячно.  3.8.2. Доплаты за руководство творческой группой учителей или учащихся – до 5000 рублей.  3.8.3. Доплаты за руководство детским и молодежным объединением учащихся школы – до 5000 рублей.  3.8.4. Доплаты за ведение, руководство и координацию деятельности школы по внедрению ФГОС на ступени начального образования, основного общего образования до 5000 рублей.  3.8.5. Доплаты за подготовку и использование демонстрационного и лабораторного оборудования на уроках химии, физики (до 2000 рублей в месяц).  3.8.6. За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до 100% от ставки.  3.8.7. Специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по району и городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места):  главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ – до 50% от ставки.  3.8.8. За организацию военно-патриотической работы в школе – до 2000 рублей.  3.8.9. За организацию воспитательной работы на 2 ступени обучения – до 5000 рублей.  3.8.10. За организацию платного питания и питание льготной категории учащихся до 3000 рублей.  3.8.11. Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим работы, которая характеризуется следующими показателями:   * выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, работ  по сохранения здоровья учащихся) до 50% от ставки.   3.8.12. Другие доплаты за осуществление  деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (до 100%) от ставки.  3.9. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.  3.10. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающие группу по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.  3.11. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.  3.12. Выплаты компенсационного характера производятся:  Ø за работу в ночное время (с 22.00. до 6.00.) за каждый час работы по графику;  Ø за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха;  Ø при направлении в служебные командировки;  Ø при совмещении работы с обучением;  Ø в связи с задержкой по вине работодателя трудовой книжки при увольнении;  Ø и в других случаях предусмотренных трудовым кодексом;  Ø при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  Ø доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнением обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;  Ø за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Перечнем профессий, занятых на работах с вредными для здоровья условиями труда до 12%.  К работам с вредными, опасными, особыми условиями труда относятся:   * работа с применением ядохимикатов; * стирка, сушка, глажение спецодежды; * погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; * работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением; * работа с использованием и хранением химреактивов; * работа за дисплеями компьютеров; * работы в сложных погодных условиях.   3.13. Пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.  3.14. За работу с вредными условиями труда (3.1) первой степени при аттестации рабочих мест-4%  4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников.  4.1. Критерии оценки деятельности учителей.  Критерии оценки деятельности учителей, используемые образовательным учреждением, разрабатываются комиссией школы на основании «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 19.02.2009 года  № 29-од.  Для разработке критериев создается специальная комиссия из числа администрации, учителей, имеющих высшую и 1 категории, представителей Совета школы, профсоюзной организации и родительской общественности. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников школы, разрабатываемых образовательным учреждением, должны содержать не менее 20 критериев эффективности труда, предложенных Регламентом. Перечень критериев может быть дополнен образовательным учреждением, но не более чем 10 критериями эффективности труда.  Каждый критерий оценивается в 10 баллов. Критерий может иметь и подкритерий, но в сумме тоже дает 10 баллов.  Данные критерии разрабатываются ежегодно до 1 сентября текущего года и принимаются Советом школы.  4.2. Пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда.  Определить следующие пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников школы:      не более 16% - на стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу;      3% - стимулирующие выплаты директора школы;      не менее 81% - стимулирующие выплаты педагогическим работникам.  4.3. Методика расчета стимулирующих выплат.  Каждый учитель заполняет таблицу «Критерии и показатели качества труда» (приложение № 2) и проводит по ним  самоанализ, выставляя себе определенное количество баллов до 5 сентября текущего года. Создается комиссия, которая проверяет объективность выставленных баллов. Комиссия подсчитывает общее количество баллов у каждого учителя и всего по школе. Далее весь стимулирующий фонд делится на общее по школе количество баллов, определяется стоимость одного балла, а затем просчитывается денежное выражение  по баллам каждого учителя.  Все стимулирующие выплаты производятся с 01 сентября по 31 августа следующего года. Если в январе месяце при новой тарификации происходит изменение стимулирующего фонда (из-за изменения численности учащихся, повышения заработной платы), то комиссия, вновь определяя стоимость 1 балла, пересчитывает стимулирующие выплаты работникам школы.  Если в школе есть принятые 1 сентября новые учителя, то в марте месяце происходит перераспределение стимулирующего фонда с учетом данных учителей.  Директор школы представляет аналитическую информацию о показателях деятельности учителей не позднее 10 сентября текущего года (10 января следующего года) в Совет школы, который должен согласовать эту информацию на своем заседании и передать ее директору школы.  Все стимулирующие выплаты утверждаются директором школы.  4.4. Условия назначения стимулирующих выплат.      Стаж работы в должности не менее 6 месяцев.      Отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность  за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога.      Отсутствие дисциплинарных взысканий.  4.5. Условиями для отмены стимулирующих выплат или снижения их размера являются:      виновность педагога в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;      наложение дисциплинарного взыскания;      не исполнение (ненадлежащее исполнение) работником должностных обязанностей;      предоставление недостоверных данных в материале самоанализа, другой документации.  **5. Распределение общей экономии по фонду оплаты труда.**  В случае образования экономии фонда оплаты труда школы средства направляются на:  5.1. Оплату замещенных уроков.  5.2. Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.  5.3. Материальную помощь работникам школы (по отношению профкома) в следующих случаях:      длительное заболевание работника;      необходимость дорогостоящего лечения;      утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами, и других форс-мажорных обстоятельствах;      смерти близких родственников;      произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;      юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) – в размере 2000 рублей;      в связи с тяжелым материальным положением.  5.4. Выплаты стимулирующего характера (премирование, поощрение)  сотрудникам школы.  5.5. Выплаты за ранее отработанное, но неоплаченное время (при исполнении срочных –внеплановых работ).  **6.Порядок обжалования распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.**  6.1. В случае несогласия с решением Комиссии по распределению стимулирующих  выплат работник вправе  в течении 3 рабочих дней подать, а Комиссия обязана  принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной  деятельности.           Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.           Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника.           В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о распределении стимулирующей и специальной части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 166 г.о.Самара, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры  для исправления допущенного ошибочного оценивания.  **7. Срок действия Положения.**  7.1. Настоящее Положение вводится с 01.09.2013 года.  8.2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Самарской  области и на основании Устава ОУ. |
|  |