

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Фомкинская средняя общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан**

Принято
общим собранием работников
протокол №1 от « 19 » августа 2019 г.



«Утверждаю»
Директор МБОУ «Фомкинская СОШ»
Сафиуллин
Введено в действие приказом
№145 от «31» августа 2019 г.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Фомкинская средняя общеобразовательная школа»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющие комплексные проекты модернизации образования», постановлениями Правительства Республики Татарстан от 18.08.08 №592 «О введении новой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений», других нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан .

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан производятся за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст), значение ФОТст составляет 30%.
- 1.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Условия стимулирования

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работников.
- 2.2. Деятельность работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.
- 2.3. Оценивание эффективности результативности деятельности работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан проводится по следующим направлениям:
 - высокое качество и доступность образования;
 - позитивные результаты внеурочной деятельности по учебным предметам;

- участие учителей в методической работе;
- использование ИКТ в процессе обучения;

- повышение квалификации и профессиональная подготовка;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- эффективность воспитательной работы;
- создание условий для организации учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников;
- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- по итогам работы.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. Система выплат стимулирующего характера работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан распределяется на основании следующих показателей:

- за деятельность по развитию нормативно-правовой базы школы, разработку локальных актов, обеспечивающих инновационный характер деятельности школы;
- за деятельность по апробации новых форм взаимодействия с социумом, внедрения новых технологий работы с социальными партнерами, реализацию социальных проектов;
- за апробацию и внедрение инновационных форм взаимодействия с родителями учащихся;
- за разработку и реализацию системы мониторинга деятельности школы;
- за организацию системы предпрофильного и профильного обучения;
- за деятельность по организации обучения учащихся по индивидуальным учебным планам, выполнение функций тьютора, обеспечению социально-педагогического, психолого-педагогического сопровождения учащихся, требующих особого педагогического внимания;
- за организацию системы работы по охране и восстановлению физического и психического здоровья учащихся и педагогов, внедрение здоровьесберегающих технологий;
- за высоко результативную работу (организация итоговой и промежуточной аттестации учащихся); высокое качество работы (подготовка учащихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, культурно-образовательным проектам); напряженность и интенсивность труда в обучении и воспитании учащихся; вариативность обучения;
- за организацию исследовательской работы, разработку новых учебных курсов, создание нового учебно-методического материала, программ инновационных образовательных проектов, подготовку публикаций;
- за организацию и проведение мероприятий в рамках открытых методических семинаров, международных проектов;
- за деятельность аналитико-экспертного характера (экспертиза программ, уроков, индивидуальных педагогических систем учителей, рецензирование программ, учебных пособий, публикаций);
- за деятельность по организации участия школы, педагогов и учащихся школы в конкурсах, олимпиадах, конференциях муниципального, регионального, федерального и международного уровней;
- за руководство учебно-исследовательской деятельностью учащихся, подготовку к участию в научно-практических конференциях муниципального, регионального, федерального уровней;
- за обеспечение открытого характера работы школы, организацию, подготовку, представление школы на различных общественных форумах (конференциях, семинарах, олимпиадах, конкурсах, проектах, в том числе международных);
- за деятельность по обеспечению высокого уровня проведения школьных мероприятий, подготовку и художественное оформление школьных праздников;
- за деятельность по информатизации образовательной среды школы, внедрению разнообразных форм использования компьютерных технологий в учебной и внеучебной работе;
- за деятельность по организации системы работы на базе профильных классов, учебных кабинетов, оборудованных интерактивными досками;
- за последовательную информатизацию рабочего пространства (создание электронного рабочего места, баз данных, банков данных, использование электронной почты, сети Интернет, электронных учебных, методических разработок и т.п.);
- за апробацию и внедрение инновационных форм работы с фондом библиотеки, создание и организацию деятельности медиатеки;
- за организационно-педагогическое, научно-методическое обеспечение деятельности школьного ресурсного центра по краеведению и регионоведению, подготовку материалов по истории школы;
- за деятельность по реализации программы «Путь к успеху», освещению опыта работы школы на сайте

школы, в школьной газете «Көзге»;

- за деятельность по формированию развивающей среды учебных кабинетов, развитие учебно-материальной базы учебных кабинетов;

- за обеспечение безопасных условий для обучения и профессиональной деятельности работников школы (обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение ремонтных работ, устранение технических неполадок);

- за высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и высокое качество выполнения функциональных обязанностей;

- за выполнение особо важных срочных работ на время их проведения (в том числе аварийные ситуации).

Доплата производится один раз за полугодие пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время. Сумма доплаты на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

3.2. Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы за полугодие. 3.3.

Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам:

- за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся.

3.4. Осуществление премияльных выплат производится на основании приказа руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании информации представленной работником.

4.3. Работник дважды в год в срок до 01.09. и 20.01 на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет критериальный лист оценки (**приложение 1 к настоящему положению**) и информацию за своей подписью.

4.4. Поступившие материалы рассматриваются на заседании Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников.

4.5. Комиссия по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников. Решение Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников оформляется протоколом. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по критериям качества оказанных услуг и выполненной работы (**приложение 2 к настоящему положению**).

4.6. На основании протокола Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников директор школы издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан

4.7. Максимальный размер выплат стимулирующего характера с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы составляет не более 60 баллов.

4.8. При изменении условий оплаты труда (включая изменения в порядке оплаты стимулирующих выплат) в трудовой договор должны быть внесены изменения, путем заключения дополнительного соглашения.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового законодательства;

- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан, Правил внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкции;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса и воспитательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетной документации, не выполнение обязанностей дежурного учителя, не исполнение требований локальных актов школы и приказов директора по школе и др.)
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

6. Заключительные положения

6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан фонда стимулирования работников школы.

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников МБОУ «Фомкинская средняя общеобразовательная школа» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан к директору школы по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 2-х дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.