


Утверждаю
Директор МОУ «Николаевская средняя
общеобразовательная школа»

 И.Г.Соснова
Приказ № 54 от 26.08. 2011г.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
школы
 В.В.Шевченко

Принято Управляющим Советом

Протокол № 1 от 24.08. 2011г.

**Положение
о порядке распределения
стимулирующих выплат работникам МОУ «Николаевская средняя
общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки)

2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования	шкала
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей, утвержденным образовательным учреждением (прил. 3)	
	выплаты за непрерывный стаж работы	
	- от 5 до 10 лет	5%
	- от 10-15 лет	10%

	- свыше 15 лет	15%
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности	до 500 руб.
	освоение и применение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 500 руб
	качественное ведение документации	до 500 руб.
	удовлетворенность заказчиков деятельностью работника	до 300 руб
	уровень исполнительской дисциплины интенсивность и напряженность работы	до 200 руб.
Обслуживающий персонал	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок Качественное выполнение требований СанПин Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок Своевременная и качественная профилактика системы электро и водоснабжения в школе Высокая исполнительская дисциплина	От 200 до 1000руб.
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с Сан Пин Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Строгий учет, сохранность и пополнение МТБ школы Оперативность в решении хозяйственных вопросов	От 500 до 1500 руб.
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта Отсутствие ДТП, замечаний Обеспечение безопасной перевозки детей	От 200 до 1000 руб.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и устанавливаются

один раз в год: в **сентябре** – по итогам работы за I и II полугодие и выплачиваются с сентября по август.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

4. Основания для стимулирования

4.1. Основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей Школы является Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей Школы.

4.2. Основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда остальных работников Школы являются указанные в настоящем Положении критерии.

4.3. Необходимым условием стимулирования работников Школы является добросовестное выполнение Устава, правил внутреннего распорядка и должностных инструкций.

4.4. При наложении на работника Школы дисциплинарного взыскания, выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены по решению Управляющего совета Школы.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда Школы состоит из следующих частей: стимулирующие выплаты учителям, стимулирующие выплаты прочим работникам Школы, единовременные стимулирующие выплаты. Размер частей определяется приказом директора Школы на каждый период установления стимулирующих выплат.

5.2. Для объективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы приказом директора создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации Школы, методического совета, председателя профсоюзного комитета Школы.

5.3. Председателем экспертного совета назначается заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

5.4. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией Школы.

Решения экспертного совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

5.5. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников Школы экспертный совет проводит оценку представленных оснований для премирования:

5.5.1. Учителей школы - по представлению портфолио и оценочного листа

5.5.2. Административно-управленческого персонала – по представлению директора

5.5.3. Классных руководителей – по представлению заместителя директора по ВР

5.5.4. Младшего обслуживающего персонала – по представлению заместителями директора аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.6. В установленные приказом директора Школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Управляющего совета Школы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) работники Школы передают в экспертный совет заполненный собственноручно оценочный лист или портфолио, содержащий самооценку показателей результативности.

5.7. Экспертный совет в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности профессиональной деятельности работников Школы за отчётный период (учебный год) в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.

5.8. Результаты экспертной оценки результативности профессиональной деятельности оформляются экспертным советом в оценочном листе. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертного совета, подтверждается росписью работников Школы.

5.10. Заключение экспертного совета о результативности профессиональной деятельности работников Школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, в установленные сроки передаётся директору Школы для подготовки доклада на Управляющем совете Школы. Заключение подписывается председателем и секретарем экспертного совета.

6. Единовременные стимулирующие выплаты

6.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам Школы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

6.1.1. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

6.1.2. проявление творческой инициативы, самостоятельности;

6.1.3. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

6.1.4. выдвижение творческих идей в области деятельности работника;

6.1.5. прочие показатели высокой результативности труда работника;

6.1.6. награждения различного уровня;

6.1.7. юбилейные даты со дня рождения, праздничные даты.

6.2. Единовременные стимулирующие выплаты (премии) работникам школы выплачиваются на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.