«Согласовано» Председатель первичной профсоюзной организации _____Л.Т.Усманова «28» августа 2020 г.	«Согласовано» Председатель Управляющего Совета школы _____О.А.Михайленко «28» августа 2020 г.	«Утверждаю» Директор ГБОУ ООШ с. Муханово _____Н.В.Васильев приказ № 115-од от 28.08.2020.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Муханово муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 28.08.2020.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета", 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 государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408 – од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки

Самарской области от 03.07.2017 № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» разработано данное положение.

Настоящим положением определены виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результативности и качества труда работников на основании самоанализа деятельности работника. Отражены критерии, позволяющие оценить эффективность труда работников.

Настоящее положение распространяет своё действие и на работников структурного подразделения д/с «Чебурашка».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет 20% от общего фонда оплаты труда работников школы, из них - 60% - стимулирующий фонд педагогов, 37% - фонд административно-хозяйственного персонала (далее – АХП) и нераспределенная часть, 3% - доплата руководителю образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения д/с «Чебурашка» распределяется по блокам следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости детей направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада.

Кроме того, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам детского сада по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10 % от должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада.

Стоит отметить, что для работников дошкольного учреждения основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. С целью определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

Для руководителя ГБОУ ООШ с.Муханово, имеющего в наличии СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» при достижении им в соответствии с «Критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования», утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области 19-23,5 баллов выплачивается надбавка до 1 % стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка», 24 баллов и более - от 1% до 2% стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка».

Стимулирующие выплаты руководителю ГБОУ ООШ с.Муханово устанавливаются приказом Отрадненского управления министерства образования и науки Самарской области.

Настоящее положение вводится с целью повышения эффективности труда и качества образования.

2. КРИТЕРИИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Для расчета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Муханово вводятся следующие критерии:

2.1. для педагогических работников:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся.
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и / или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений).
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.

	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).
	Выступления педагогов на конференциях, форумах, семинарах, участие в соревнованиях, концертах и т.п.
	Работа экспертом
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.
	Представление педагогического опыта (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предмету).
	Публикации в периодических изданиях, сборниках и сети Интернет.
	Результативность работы наставника • Консультация по составлению рабочей программы, КТП, оказание учебно-методического обеспечения образовательного процесса; • Проведение семинаров, практикумов в соответствии с Программой работ Организация. Проведение открытых занятий и участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства под руководством наставника. • Наличие публикаций наставляемого в методических, сетевых изданиях, сборниках под руководством наставника; • Посещение уроков и анализ уроков наставляемого. • Методические консультации.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника.

	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%).
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Своевременное заполнение электронного журнала.
	Использование педагогами электронных образовательных платформ.
	Размещение материалов своей деятельности на школьном сайте.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие травматизма учащихся в ходе образовательного процесса.

Для административно-хозяйственного персонала:

2.2. для главного бухгалтера:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты финансовой деятельности	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой, налоговой и другой статистической отчетности в вышестоящие организации.
	Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование.

2.3. для рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, подсобного рабочего, гардеробщика:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
	Участие в общественной жизни школы.

2.4. для водителя:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения, безаварийная работа.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
	Участие в общественной жизни школы.

2.5. для библиотекаря:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.
	Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
	Участие в общественной жизни школы.

2.6. для заведующего хозяйством:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса

2.7. для заместителя директора по УВР:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Эффективность процесса обучения	Положительная динамика качества обучения в 9 классе на уровне начального общего образования.
	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием.
	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций.
Эффективность воспитательной работы	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских.
	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся.
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах.
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий.
	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки.
Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся.

Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании отчетного периода от их общего числа в начале учебного года в 8-х классах и 9-х классах.
	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья: наличие адаптированных образовательных программ.

Для расчета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» вводятся следующие критерии:

2.8. для воспитателей:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.
	Участие детей в конкурсах (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров).
	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.).
	Количество детей, охваченных дополнительным образованием.
	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций.
	Наличие нововведений в жизни учреждения.
	Работа с одаренными детьми .
	Использование в работе здоровьесберегающих технологий.
	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.
	Активное участие в проведение ремонтных работ.

Высокая посещаемость	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70%, 71-100% Средняя и подготовительная группы 75-85%, 86-100%
	Снижение заболеваемости (количество случаев не более 10).
	Создание условий для формирования привычки к ЗОЖ (физкультурные уголки, уголки здоровья).
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Открытые занятия с использованием ИКТ.
	Использование педагогами современных технологий при проведении НОД: - собственные разработки -разработки авторов новых методик - материалы интернета.
	Наличие публикаций работника в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).
	Результативность работы наставника • Консультация по составлению рабочей программы, КТП, оказание учебно-методического обеспечения образовательного процесса; • Проведение семинаров, практикумов в соответствии с Программой работ Организация. Проведение открытых занятий и участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства под руководством наставника; • Наличие публикаций наставляемого в методических, сетевых изданиях, сборниках под руководством наставника;

	• Посещение занятий наставляемого и их анализ. • Методические консультации.
	Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п.
	Выпуск газеты детского сада, публикация материалов в прессе, на сайте.
	Реализация программ, проектов в работе с детьми.
	Участие педагога в работе жюри, или в работе творческой группы.
	Участие родителей в воспитательно-образовательной работе детского сада.
	Результаты выполнения требований ФГОС по дошкольному образованию.
Сложность контингента	Работа в разновозрастной группе.
	Отсутствие задолженности по родительской плате.
	Эффективность работы в адаптационный период.

2.9. для помошников воспитателей:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб детей, родителей и работников учреждения.
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.
	Активное участие в проведении мероприятий учреждения.
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков.
Высокая посещаемость	Положительная динамика количества дней пребывания детей: Ясельная группа 50-70%, 71-100% Средняя и подготовительная группы

	75-85%, 86-100%.
	Снижение заболеваемости (количество дней по болезни не превышает 10, количество случаев не более 10).
Сложность контингента	Работа в разновозрастной группе.
	Эффективность работы в адаптационный период.

2.10. для контрактного управляющего:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.
	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности в вышестоящие организации.

2.11. для заведующего хозяйством:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Озеленение и благоустройство помещений, участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.
	Активное участие в проведение ремонтных работ.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.12. для повара, кухонного рабочего:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.
	Участие в проведении мероприятий учреждения.
	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.

	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.13. для сторожа:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты деятельности	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, детей и сотрудников учреждения.
	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними, участков.
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.14. для заместителя директора по ДО:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом.
	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)
	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней

	экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения.
	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения.
	Участие заместителя директора по ДО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Участие воспитателей ДОУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)
	Наличие не менее чем у 50% воспитателей квалификационных категорий.
	Доля воспитателей, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших за истекший период обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов.
	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства.
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.

	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели, утвержденные приказом директора.

Для директора, заместителя директора по УВР, ведущих уроки, учитываются, и критерии для расчета стимулирующих выплат педагогов.

Для воспитателя, выполняющего дополнительную работу по должности «Заместитель директора по ДО», учитываются и критерии для расчёта стимулирующих выплат заместителя директора по ДО.

Для педагогического работника, выполняющего дополнительную работу по должности «Заведующий хозяйством», учитываются и критерии для расчёта стимулирующих выплат заведующего хозяйством.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

Сроки и форма представления работниками материалов по самоанализу деятельности утверждается приказом директора.

Представление работниками школы материалов по самоанализу фиксируется в «Журнале регистрации материалов по самоанализу работников ГБОУ ООШ с.Муханово для установления стимулирующих выплат», работниками детского сада - «Журнале регистрации материалов по самоанализу работников СП ГБОУ ООШ с.Муханово д/с «Чебурашка» для установления стимулирующих выплат».

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам четырех отчетных периодов:

- сентябрь-октябрь-ноябрь;
- декабрь-январь-февраль;
- март-апрель-май;
- июнь-июль-август.

Это позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Стимулирующие надбавки должны быть определены не позднее 10 числа следующих месяцев: сентября, декабря, марта и июня текущего календарного года.

Для этого необходимо произвести подсчет баллов за предыдущий отчётный период по максимально возможному количеству критериев. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общее количество баллов).

Размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированной на период с сентября по ноябрь, с декабря по февраль, с марта по июнь и с июня по август, включительно, текущего календарного года, необходимо разделить на общую сумму набранных работниками баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат конкретному работнику за каждый из указанных выше периодов. Необходимо выплачивать их равными долями ежемесячно:

- с сентября по ноябрь (за баллы, набранные в июне – августе);
- с декабря по февраль (за баллы, набранные в сентябре, октябре, ноябре);
- с марта по май (за баллы, набранные в декабре, январе, феврале);
- с июня по август (за баллы, набранные в марте, апреле, мае).

Для определения размера стимулирующих выплат работникам детского сада аналогично суммируются для каждого работника все баллы по каждому блоку отдельно, определяется денежный вес (в рублях) одного балла в каждом блоке, вычисляется размер стимулирующих выплат в каждом блоке и общий размер стимулирующих выплат для каждого работника.

С сентября по ноябрь, с декабря по февраль, с марта по май и с июня по август текущего календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за отчётный период согласуются с Профсоюзной организацией, а затем с Управляющим советом.

Управляющий совет школы по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учебном году должен провести четыре заседания в год: в сентябре, декабре, марте, июне.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда не допускается.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА. РАБОТА КОМИССИИ.

Выплаты стимулирующего характера производятся:

- с 01 сентября по 30 ноября (за баллы, набранные в июне, июле, августе);
- с 01 декабря по 28 февраля (за баллы, набранные в сентябре, октябре, ноябре);
- с 01 марта по 31 мая (за баллы, набранные в декабре, январе, феврале);

- с 01 июня по 31 августа (за баллы, набранные в марте, апреле, мае).

Для осуществления процесса распределения стимулирующих выплат работникам, решения спорных вопросов, относящихся к осуществлению их распределения, для разработки показателей результативности деятельности работников создаются рабочие комиссии (в школе и детском саду) на основании приказа руководителя учреждения на срок не менее 1 года.

В состав комиссий могут входить руководители школьных методических объединений, представители административно-хозяйственного персонала, воспитатели, помощники воспитателя, родители.

Рекомендуется нечётное число членов комиссий для того, что бы при голосовании можно было принять решение.

Среди членов комиссий выбирается председатель, который несет ответственность за проведение всех необходимых протокольных мероприятий, а также составление документации.

Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствуют все члены комиссии. Если кто-то из членов комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то приказом руководителя учреждения определяется ему замена. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов её членов.

Произведенный рабочей комиссией подсчёт баллов с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется на согласование с Профсоюзной организацией, а затем в Управляющий совет школы, срок рассмотрения и принятия решения составляет не более трех рабочих дней.

Если по представленному подсчёту баллов у указанных выше органов управления не имеется возражений, замечаний, предложений, то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный подсчёт баллов.

Если органы управления не согласны с представленным подсчётом баллов, то они формируют свои замечания, возражения, предложения и направляют их руководителю учреждения.

В срок не позднее 10 сентября, 10 декабря, 10 марта и 10 июня каждого года на основании протокола рабочей комиссии с учетом мнения Профсоюзной организации и Управляющего совета руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за триместр. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 4 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

5. УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев,

- отсутствие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника,

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Если работником школы, детского сада в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, допускались нарушения условий, выплаты стимулирующего характера не назначаются.

Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за имеющиеся дисциплинарные взыскания, за наличие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.